

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L'ACTION SYNDICALE INTERNATIONALE DE LA FÉDÉRATION
DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC : ÉTAT DES LIEUX,
ENJEUX ET RÉORIENTATIONS

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

PAR

CAROLE CHARRAS

JUIN 2011

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

AVANT-PROPOS

Le livre de J.P Bouilloud, paru en 2009 aux éditions Ères « Devenir sociologue : Histoires de vie et choix théoriques » soulève la question suivante : comment et pourquoi devient-on sociologue ? C'est cette question qui m'a habitée pendant la rédaction de ce mémoire et c'est la volonté d'y apporter une réponse qui m'a permis de ne pas abandonner, même si à certains moments, j'avoue avoir douté de la possibilité de mener cette tâche à terme. Je suis certaine, chers lecteurs, que vous connaissez très bien le douloureux et néanmoins agréable parcours que signifie le choix d'un sujet de recherche, son étude et son analyse. J'ai entretenu un rapport d'amour et de haine avec mon sujet et je me suis maintes fois interrogée. Mais pourquoi avais-je choisi de m'intéresser au syndicalisme international ? À quoi voulais-je donc répondre ? Cet avant-propos est, comme le veut l'exercice, rédigé dans les derniers instants. Toutefois, hier, alors que je m'endormais en pensant une fois de plus aux dernières révisions et modifications que je devais apporter, j'ai eu une réponse. M'interroger sur les orientations des activités internationales d'une organisation syndicale revient à comprendre ce qui, à mon sens, m'a poussée à étudier cette discipline. Comment est-il possible que les plus beaux discours empreints de justice et d'équité ne se traduisent pas en actes similaires ? Comment est-ce possible qu'alors que je décris les conditions de travail dans lesquelles des travailleurs et des travailleuses au Sud fabriquent des vêtements pour de grandes entreprises, je continue à acheter des vêtements chez ces mêmes entreprises ?

Pourquoi est-ce si difficile de transformer des valeurs en normes ? C'est donc à travers l'étude des activités internationales d'une organisation syndicale que j'avais choisi de répondre à ces questions qui me sont si personnelles. Les pages qui vont suivre livrent le travail que j'ai effectué ces deux dernières années et qui n'aurait pas été possible sans l'aide financière et humaine de plusieurs acteurs.

Mes remerciements vont en tout premier lieu à mon directeur de recherche, M. Sid Ahmed Soussi, qui m'a encouragée dans ce parcours et qui m'a véritablement accompagnée sur un plan humain. Ils vont également aux organismes institutionnels qui m'ont permis de bénéficier de plusieurs bourses d'excellence. Je remercie donc le CRSH, le FQRSC, le CRISES, l'ARUC-ISDC ainsi que l'UQAM. L'attribution de ces bourses représente une aide financière non négligeable, mais elles sont plus que ça, elles m'ont permis de croire en mes capacités universitaires.

Mes remerciements vont à ma famille, et notamment à ma mère, Catherine, qui a cru, il y a maintenant cinq ans, à ma réorientation de carrière et qui m'a fait promettre de ne jamais abandonner mes rêves.

Enfin, je remercie mes amis et mes collègues universitaires. Leur présence et leur intérêt pour mon sujet de recherche ont représenté un soutien de tous les instants. Je tiens à remercier tout particulièrement une personne qui, lors des dernières semaines précédant le dépôt de ce mémoire, a relu et corrigé inlassablement ces pages. Merci Jasmine de tout mon cœur !

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|------|
| AVANT-PROPOS | ii |
| LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES..... | ix |
| LISTE DES TABLEAUX | xii |
| LISTE DES FIGURES | xii |
| RÉSUMÉ..... | xiii |
| INTRODUCTION GÉNÉRALE..... | 1 |
| PREMIÈRE PARTIE | |
| PRÉSENTATION DE LA RECHERCHE | 3 |
| CHAPITRE I | |
| PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE..... | 4 |
| 1.1 Problématique de recherche | 4 |
| 1.2 Pertinences sociale et scientifique..... | 8 |
| CHAPITRE II | |
| LES TRANSFORMATIONS CONTEMPORAINES DU TRAVAIL ET LA RESTRUCTURATION DU MOUVEMENT SYNDICAL INTERNATIONAL | 11 |
| 2.1 Les transformations contemporaines du travail..... | 11 |
| 2.1.1 Que recouvre le concept de « globalisation » ? | 12 |
| 2.1.2 L'acteur principal de la globalisation : les EMN..... | 14 |
| 2.1.3 L'affaiblissement du pouvoir des États | 15 |
| 2.1.4 Les effets de la globalisation sur le Travail..... | 16 |
| 2.1.4.1 Les effets sur les travailleurs du Nord et du Sud..... | 16 |
| 2.1.4.2 Les effets sur les organisations syndicales du Nord et du Sud..... | 17 |
| 2.1.5 Un contre-pouvoir reste possible..... | 19 |
| 2.2 La restructuration du mouvement syndical international | 20 |
| 2.2.1 Le niveau international du MSI : histoire, structures et fonctions..... | 21 |

| | |
|---|----|
| 2.2.1.1 Les confédérations syndicales internationales..... | 22 |
| 2.2.1.1.1 Histoire des confédérations syndicales internationales | 22 |
| 2.2.1.1.2 Fonctions des confédérations syndicales internationales | 25 |
| 2.2.1.2 Les Fédérations syndicales internationales | 28 |
| 2.2.1.2.1 Histoire des Fédérations syndicales internationales | 28 |
| 2.2.1.2.2 Fonctions des Fédérations syndicales internationales | 29 |
| 2.2.2 Le niveau régional du MSI : histoire, structures et fonctions..... | 31 |
| 2.2.2.1 Histoire et fonctions des OSI politiques au niveau régional | 31 |
| 2.2.2.2 Histoire et fonctions des OSI sectorielles au niveau régional | 32 |
| 2.2.3 Les activités internationales des organisations syndicales nationales | 33 |
| 2.3 Synthèse du chapitre..... | 34 |

CHAPITRE III

LES NOUVELLES FIGURES

| | |
|--|----|
| D'UN INTERNATIONALISME SYNDICAL ÉMERGENT | 38 |
| 3.1 L'internationalisme syndical historique..... | 40 |
| 3.1.1 Pourquoi l'internationalisme syndical ? | 40 |
| 3.1.2 Les obstacles à l'internationalisme syndical | 41 |
| 3.1.2.1 Internationalisme par le haut, par le bas | 41 |
| 3.1.2.2 Entre discours et pratiques de solidarité internationale | 42 |
| 3.2 Les enjeux de l'internationalisme syndical | 44 |
| 3.2.1 Les rapports Nord/Sud au sein du MSI | 45 |
| 3.2.1.1 La répartition du pouvoir au sein des OSI..... | 45 |
| 3.2.1.2 Le clivage Nord/Sud en termes de stratégies syndicales..... | 47 |
| 3.2.2 L'ouverture aux organisations de la société civile | 49 |
| 3.2.2.1 Les intérêts communs des syndicats et des ONG | 50 |
| 3.2.2.2 Obstacles de ces rapprochements | 53 |
| 3.3 Vers une meilleure coordination et un dépassement des clivages idéologique | 56 |
| 3.3.1 Une attitude protectionniste..... | 56 |
| 3.3.2 L'effet structurant des contextes nationaux..... | 57 |
| 3.4 Négociation collective et régulation internationale : nouvelles stratégies | 58 |

| | |
|---|----|
| 3.4.1 La signature d'accord-cadre international | 59 |
| 3.4.2 Militantisme d'actionnariat | 61 |
| 3.5 Synthèse du chapitre : de l'internationalisme syndical historique à de nouvelles figures de l'internationalisme syndical..... | 63 |
| CHAPITRE IV | |
| LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE | 66 |
| 4.1 L'objet de la recherche et ses objectifs | 66 |
| 4.2 Étude de cas..... | 67 |
| 4.3 Le modèle d'analyse et le modèle opératoire | 68 |
| 4.3.1 Modèle d'analyse | 68 |
| 4.3.2 Modèle opératoire..... | 71 |
| 4.4 Collecte des données | 74 |
| 4.4.1 Matériel théorique | 74 |
| 4.4.2 Matériel empirique | 75 |
| 4.4.2.1 Observation participante à découvert d'événements syndicaux..... | 76 |
| 4.4.2.2 Conduite d'entretiens individuels semi-directifs..... | 78 |
| DEUXIÈME PARTIE | |
| PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE | 80 |
| CHAPITRE V | |
| LES ACTIVITÉS INTERNATIONALES DE LA FTQ | 81 |
| 5.1 Les origines « internationales » des syndicalismes canadien et québécois | 81 |
| 5.2 Structure et dispositifs organisationnels..... | 84 |
| 5.2.1 L'affirmation de la FTQ face au CTC | 84 |
| 5.2.2 Le mode d'organisation de la FTQ vis-à-vis de ses affiliés. | 86 |
| 5.2.3 La structure organisationnelle des AI de la FTQ..... | 88 |
| 5.2.3.1 Le comité syndical de développement international du CTC..... | 89 |
| 5.2.3.2 Le service de la solidarité internationale de la FTQ..... | 90 |
| 5.3 La représentation politique..... | 93 |
| 5.3.1 Auprès des institutions internationales..... | 93 |

| | | |
|------------------------------------|---|-----|
| 5.3.2 | Auprès des structures syndicales internationales..... | 94 |
| 5.3.2.1 | L'affiliation à la CSI et ses bureaux régionaux..... | 95 |
| 5.3.2.2 | La francophonie syndicale..... | 95 |
| 5.3.2.3 | Les FSI | 96 |
| 5.3.3 | Auprès du mouvement altermondialiste..... | 98 |
| 5.4 | La coopération internationale..... | 99 |
| 5.4.1 | Le SSI de la FTQ..... | 100 |
| 5.4.1.1 | Le projet « Syndicalisme en démocratie » en Afrique francophone | 101 |
| 5.4.1.2 | Le projet « Renforcement du mouvement syndical en Haïti » | 103 |
| 5.4.1.3 | Le projet de transfert d'expertise du Fonds de solidarité FTQ..... | 104 |
| 5.4.2 | Les activités de coopération internationale des affiliés de la FTQ..... | 104 |
| 5.4.2.1 | Le Fonds humanitaire des Métallos..... | 105 |
| 5.4.2.2 | Le Fonds humanitaire du SCEP | 106 |
| 5.4.2.3 | Le Fonds de justice sociale des TCA | 107 |
| 5.4.2.4 | Le Fonds postal international du STTP | 108 |
| 5.4.2.5 | Le Fonds de justice mondiale du SCFP..... | 109 |
| 5.4.2.6 | Le Fonds de justice sociale de l'AFPC..... | 110 |
| 5.4.3 | Les partenaires de ces projets de coopération | 112 |
| 5.5 | L'action économique et financière..... | 113 |
| 5.5.1 | L'action économique..... | 113 |
| 5.5.1.1 | Les conseils mondiaux | 114 |
| 5.5.1.2 | Les ACI | 115 |
| 5.5.1.3 | Les PAR | 116 |
| 5.5.2 | L'action financière | 117 |
| 5.5.2.1 | Le fonds de solidarité de la FTQ..... | 117 |
| 5.5.2.2 | Le militantisme d'actionnariat..... | 118 |
| CHAPITRE VI | | |
| L'INTERNATIONALISME DE LA FTQ..... | | 121 |
| 6.1 | La problématique de l'engagement des membres à la FTQ..... | 122 |
| 6.1.1 | Les limites de l'éducation ouvrière à la mondialisation | 122 |

| | |
|---|-----|
| 6.1.2 L'expérimentation concrète de la solidarité internationale | 123 |
| 6.1.3 Un « internationalisme syndical » en cours de construction | 125 |
| 6.2 Vers une meilleure coordination et une unification des OS au Québec ? | 126 |
| 6.2.1 Une coordination difficile des AI avec les affiliés et le CTC..... | 126 |
| 6.2.2 Les limites de la collaboration de la FTQ avec les autres OS québécoises..... | 127 |
| 6.3 Typologie des activités internationales en direction des syndicats du Sud | 128 |
| 6.3.1 L'aide internationale d'urgence..... | 129 |
| 6.3.2 Le « renforcement syndical » dans les pays du Sud | 129 |
| 6.3.2.1 La prise en considération des problématiques spécifiques au Sud..... | 130 |
| 6.3.2.2 Une aide à la mesure de l'expertise de la FTQ..... | 131 |
| 6.4 Une relative ouverture à la société civile | 133 |
| 6.4.1 Les champs d'action de ces collaborations | 133 |
| 6.4.2 Des obstacles encore présents | 134 |
| 6.5 Négociation collective et régulation internationale..... | 135 |
| 6.5.1 L'influence nord-américaine sur les stratégies de la FTQ..... | 136 |
| 6.5.2 Le manque d'utilisation d'outil de régulation internationale nord-américain | 136 |
| 6.6 Synthèse générale..... | 138 |
| CONCLUSION GÉNÉRALE | 142 |
| BIBLIOGRAPHIE | 147 |
| ANNEXE A | |
| GUIDE DE LA GRILLE D'ENTREVUE | 158 |
| ANNEXE B | |
| GRILLE D'OBSERVATION NON PARTICIPANTE | 159 |

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

| | |
|----------|--|
| ACI | Accord cadre international |
| ACDI | Agence canadienne de développement international |
| ACTRAV | Bureau des activités des travailleurs |
| AI | Activités internationales |
| ALENA | Accord de libre-échange nord américain |
| ANACT | Accord nord-américain de coopération sur le travail |
| ASI | Action syndicale internationale |
| BIT | Bureau international du travail |
| BM | Banque mondiale |
| CES | Confédération européenne syndicale |
| CISL | Confédération internationale des syndicats libres |
| CISO | Centre international de solidarité ouvrière |
| CMT | Confédération mondiale du travail |
| CMTC | Congrès des métiers et du travail du Canada |
| ÇOSATU | Confederation of South African trade unions |
| CQCAM | Coalition québécoise contre les ateliers de misère |
| CRIMT | Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail |
| CSA | Organisation régionale pour les Amériques |
| CSC-OCDE | Commission syndicale consultative de l'OCDE |

| | |
|-------------|--|
| CSI | Confédération syndicale internationale |
| CSI-Afrique | Organisation régionale pour l’Afrique |
| CSI-AP | Organisation régionale pour l’Asie Pacifique |
| CSN | Confédération des syndicats nationaux |
| CTC | Congrès du travail du Canada |
| EMN | Entreprise multinationale |
| FIJ | Fédération internationale des journalistes |
| FIOM | Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie |
| FITTV | Fédération internationale des travailleurs du textile, de l’habillement et du cuir |
| FMI | Fonds monétaire international |
| FNEEQ | Fédération nationale des enseignants et des enseignantes du Québec |
| FPTQ | Fédération provinciale du travail du Québec |
| FSIE | Fonds de soutien à l’investissement pour l’emploi |
| FSM | Fédération syndicale mondiale |
| FSI | Fédération syndicale internationale |
| FTQ | Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec |
| FUIQ | Fédération des unions industrielles du Québec |
| IAEA | International arts and entertainment alliance |
| IBB | Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois |
| ICEM | Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l’énergie, des mines et des industries diverses |
| IE | Internationale de l’éducation |

| | |
|-------------|--|
| ISP | Internationale des services publics |
| ITF | Fédération internationale des ouvriers du transport |
| LO | Lands organization |
| MS | Mouvement syndical |
| MSI | Mouvement syndical international |
| NGOs Labour | Non Governmental Organizations Labour |
| NTIC | Nouvelles technologies de l'information et de la communication |
| OCDE | Organisation de coopération et de développement économique |
| OIT | Organisation internationale du travail |
| OMC | Organisation mondiale du commerce |
| ONG | Organisation non gouvernementale |
| ONU | Organisation des Nations-Unies |
| ORAF | Organisation régionale africaine |
| OS | Organisation syndicale |
| OSI | Organisation syndicale internationale |
| OSN | Organisation syndicale nationale |
| OSQ | Organisation syndicale québécoise |
| RAFET | Réseau africain pour la promotion de la femme travailleuse |
| RQIC | Réseau québécois sur l'intégration continentale |
| RSE | Responsabilité sociale des entreprises |
| SIGTUR | South initiative on globalization and trade union rights |
| SPI | Secrétariat professionnel international |

| | |
|------|--|
| SSI | Service de la solidarité internationale |
| TUC | Trade unions congress |
| UITA | Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes |
| UNI | Global union |

LISTE DES TABLEAUX

| | | |
|-------------|--|------|
| Tableau 2.1 | Liste des Fédérations syndicales internationales en 2010 | p 29 |
| Tableau 4.2 | Modèle opératoire de la recherche | p 73 |
| Tableau 4.3 | Liste d'événements syndicaux observés | p 77 |
| Tableau 5.2 | Liste affiliation FSI des affiliés de la FTQ | p 98 |

LISTE DES FIGURES

| | | |
|------------|---------------------------------------|------|
| Figure 4.1 | Schéma modèle d'analyse | p 70 |
| Figure 5.1 | Structure organisationnelle de la FTQ | p 87 |

RÉSUMÉ

Cette recherche propose une analyse qualitative des activités internationales de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) et de ses affiliés dans un contexte de transformations contemporaines du travail et de restructuration du mouvement syndical international. Ce contexte conduit les organisations syndicales à repenser leurs activités internationales en y intégrant les enjeux qu'il soulève. Cette recherche a pour objectif de réaliser un état des lieux des activités internationales conduites par la FTQ (appareil central et affiliés). Elle permet également d'en éclairer les articulations, c'est-à-dire les structures impliquées dans ces activités internationales et leurs fonctions, et d'en souligner les enjeux. L'étude de ces activités internationales mobilise quatre dimensions : la structure et les dispositifs organisationnels, la représentation politique, la coopération internationale et l'action économique et financière. Ces activités internationales ont, par la suite, été analysées au regard des nouvelles figures d'un internationalisme syndical en émergence. Cet éclairage permet de saisir en quoi les activités internationales de la FTQ répondent aux enjeux actuels auxquels le MSI fait face. Il apparaît que les activités internationales de la FTQ sont conséquentes et diversifiées. Les enjeux soulevés par les transformations contemporaines du travail et la restructuration du MSI sont clairement énoncés. Cependant, les activités internationales de la FTQ restent, en partie, développées en fonction de son expérience historique et des contraintes organisationnelles auxquelles la FTQ fait face. De nouvelles stratégies en termes d'organisation du secteur informel dans les pays du Sud sont perceptibles, mais restent, pour l'heure, marginales. L'internationalisme de la FTQ semble être à mi-chemin entre un internationalisme syndical historique et un internationalisme syndical caractérisé par de nouvelles figures en émergence.

Mots clés : syndicalisme international, globalisation, syndicalisme et société civile, renforcement syndical et régulation internationale.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Ce mémoire porte sur les activités internationales d'une organisation syndicale québécoise majeure représentant plus de 500 000 membres au Québec et engagée internationalement : la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) (appareil central syndical et affiliés). Il porte une attention particulière aux activités internationales déployées depuis 2006, date à laquelle le mouvement syndical international s'est unifié après des décennies de divisions idéologiques en créant la Confédération syndicale internationale (CSI). C'est le contexte économique actuel qui semble avoir décidé le mouvement syndical international (MSI) de s'unir afin de répondre aux enjeux que soulève, ce qu'il est convenu d'appeler aujourd'hui, la globalisation. En parallèle à cette unification organisationnelle, de nouvelles figures d'un internationalisme syndical se dessinent coupant avec la tradition diplomatique et protectionniste du mouvement syndical international. Ce sont ces constats qui ont motivé cette recherche qui a pour objectif principal de questionner les activités internationales de la FTQ au regard de ces enjeux. Afin de remplir cet objectif, cette recherche qualitative rend compte des activités internationales de la FTQ à travers quatre dimensions. Trois de ces dimensions représentent le type d'activités emblématiques qu'une organisation syndicale déploie à un niveau international : la représentation politique, la coopération internationale et l'action économique et financière. La quatrième et dernière dimension « structure et dispositifs organisationnels », examine quant à elle, les mécanismes de décision au cœur de ces activités internationales. Ces dimensions ont donné lieu à la

systematisation de résultats, qui ont été analysés par la suite à la lumière des nouvelles figures d'un internationalisme syndical en émergence.

Afin de rendre compte de la recherche effectuée, ce mémoire est décomposé en deux parties. La première partie vise à présenter la recherche et sa démarche théorique et méthodologique. Elle comprend quatre chapitres qui permettent successivement de problématiser le sujet de cette recherche, de le mettre en contexte, d'en exposer le cadre théorique et la démarche méthodologique utilisée. La deuxième partie tend à présenter les résultats obtenus au regard des dimensions retenues et leur analyse. Elle comporte deux chapitres qui permettent de séparer la présentation des résultats obtenus et l'analyse qui en est proposée. Le chapitre final se termine par une synthèse générale permettant de rappeler les principales étapes de la recherche ainsi que les résultats obtenus. Enfin, ce mémoire se termine par une conclusion générale présentant les limites de cette recherche ainsi que de nouvelles pistes de recherches possibles.

PREMIÈRE PARTIE

PRÉSENTATION DE LA RECHERCHE

CHAPITRE I

PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE

Le premier chapitre de ce mémoire présente l'objet de la recherche et les objectifs poursuivis par celle-ci. Il permet également de définir la problématique et la question principale à laquelle cette recherche tente de répondre. Ce chapitre se conclut par une présentation des recherches antérieures en lien avec notre objet et sur l'apport particulier que cette recherche souhaite amener.

1.1 Problématique de recherche

L'objet de cette recherche consiste à étudier les activités internationales (AI) d'une organisation syndicale québécoise (OSQ) : la FTQ, dans un contexte de restructuration du MSI et de mutations contemporaines du travail. Elle a pour objectif de réaliser un état des lieux de ces activités, de comprendre leur articulation d'une part, c'est-à-dire les structures impliquées dans ces AI et leurs fonctions, et d'autre part d'en souligner les enjeux.

L'émergence d'une nouvelle division internationale du travail basée sur une globalisation de la production depuis le début des années quatre-vingt place les entreprises multinationales (EMN) au centre d'une nouvelle économie. Dans ce contexte, nous assistons à un processus croissant

d'externalisation transnationale des activités industrielles des entreprises du Nord vers les pays du Sud. La dérégulation qui l'accompagne influe sur le pouvoir croissant que les entreprises ont sur l'organisation du travail et sur la capacité d'action qu'ont les syndicats pour y répondre. Les syndicats sont appelés à créer un rapport de force dans la régulation du travail (Travail/ Capital/ État) qui dépasse les cadres nationaux dans lesquels se sont inscrites leurs actions précédentes. En effet, c'est dans le cadre de l'État-Nation et de l'État-providence que les syndicats ont vu leurs acquis enchâssés dans des modes d'encadrement juridique national des relations du travail (Sagnes, 1994). Or, les transformations contemporaines du travail portent atteinte à la capacité d'action du mouvement syndical (MS). En même temps que ces transformations contemporaines du travail fragilisent les organisations syndicales (OS) sur un plan national (baisse du taux de syndicalisation, recul des acquis syndicaux pour préserver l'emploi dans les secteurs industriels très concurrencés), elles les obligent à repenser leurs actions dans une dimension internationale afin de permettre aux systèmes de représentation de dépasser les frontières nationales et d'agir à l'échelle internationale. Ce sont ces constats qui ont conduit le MSI à vouloir passer outre les clivages idéologiques qui l'ont historiquement marqué et divisé¹ et à fonder en novembre 2006 à Vienne la CSI. Elle est le produit de la volonté de deux confédérations syndicales d'envergure mondiale, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), la Confédération mondiale du travail (CMT) et de quelques centrales d'obédience marxiste qui n'étaient pas à la CISL ni à la CMT (Soussi, 2008).²

La création de la CSI a semblé susciter un renouveau dans l'étude du syndicalisme international en sciences sociales, entrevoyant à travers elle, la naissance d'un syndicalisme

¹ La trajectoire historique du MSI sera présentée dans la mise en contexte de la recherche. Jusqu'en 2006, trois confédérations internationales coexistaient : la CISL, la CMT et la FSM.

² « La Fédération syndicale mondiale (FSM) s'est tenue à l'écart de ce rapprochement. « La fin de la guerre froide semble avoir sonné le glas de la FSM. Basée à Prague (République tchèque), elle maintient un site web assez avare d'informations. Affichant un membership de 407 millions de membres individuels en 2000, il ne détaille pas les noms des organisations affiliées. En outre, ces chiffres comprennent les membres de la toute-puissante All-China Federation of Trade Unions (ACFTU), seul syndicat autorisé en Chine, qui compte à elle seule 134 millions de membres. Il semble clair que la chute de l'Union soviétique et des régimes de « démocratie populaire » qui lui étaient fidèles en Europe de l'Est a considérablement affaibli la FSM. Aujourd'hui, c'est une organisation très isolée, qui semble avant tout survivre grâce aux derniers États socialistes existants » (Collombat, 2005, p. 74).

international plus uni, plus innovant et coupant avec le rôle uniquement diplomatique que le MSI avait développé jusqu'ici. Du point de vue des OS, la création de la CSI a permis d'entamer une réflexion plus approfondie des questions internationales et d'expérimenter de nouvelles formes d'actions syndicales incluant des acteurs syndicaux au Nord comme au Sud et des acteurs non strictement syndicaux comme les organisations non gouvernementales (ONG) (Traub-Merz & Eckl, 2007). Relevant ces constats, Traub-Merz et Eckl (2007) émettent l'hypothèse que l'efficacité du MSI dépend de la capacité des OS à prendre en considération les préoccupations internationales au sein des espaces nationaux. Dans le but de valider cette hypothèse, ce mémoire s'intéresse aux activités internationales d'une OS, plus spécifiquement à celles de la FTQ. Les activités internationales de la FTQ relèvent-elles oui ou non d'une nouvelle vision de l'internationalisme syndical dans un contexte de transformations contemporaines du travail et de restructuration du mouvement syndical international?

Cette recherche est de nature qualitative, empirico-inductive. Elle comporte un volet théorique réalisé à travers une revue de littérature permettant de documenter les mutations contemporaines du travail et la restructuration du MSI. Elle comporte également un volet empirique s'appuyant sur :

- 1) Une revue de littérature scientifique et institutionnelle traitant de l'action syndicale internationale et de travaux ultérieurs réalisés sur les activités internationales de la FTQ.
- 2) Deux entrevues semi-dirigées auprès de la personne responsable du Service international de la FTQ.
- 3) Des observations réalisées dans le cadre d'événements syndicaux significatifs.

Ces trois techniques d'enquête permettent de croiser les données obtenues et d'en tester la validité. Ce volet empirique prend comme référence les activités internationales mises en œuvre jusque-là par la FTQ (appareil central et affiliés) en accordant une importance particulière aux activités internationales réalisées depuis 2006, date à laquelle le MSI s'est officiellement restructuré avec la création de la CSI.

Afin de caractériser les activités internationales de la FTQ, quatre dimensions³ ont été retenues : 1) structure et dispositifs organisationnels, 2) représentation politique, 3) coopération internationale et 4) action économique et financière.

1-La dimension « structure et dispositifs organisationnels » examine les structures et les dispositifs organisationnels mis en œuvre pour l'action syndicale internationale. Elle rend compte de leurs modes de fonctionnement et des rapports que ces structures entretiennent entre elles.

2-La dimension « représentation politique » couvre ce qui est souvent appelé les « relations diplomatiques » des OS. Elle apparaît comme un vecteur d'intégration aux réseaux syndicaux mondiaux et d'influence au niveau des institutions internationales du travail.

3-La dimension « coopération internationale » rend compte des actions syndicales ciblées, autant en termes de renforcement syndical qu'en termes de projets spécifiques d'aide et/ou de coopération impliquant d'autres acteurs non syndicaux vers les pays du Sud.

4-La dimension « action économique et financière » représente les stratégies syndicales destinées à réguler le travail à un niveau international en renforçant le respect des normes minimales de travail et en tentant de « domestiquer les marchés financiers ».

Le choix de ces quatre dimensions donne lieu à des indicateurs⁴ permettant de récolter les données nécessaires afin de situer les activités internationales de la FTQ vers le chemin ou non d'une nouvelle vision de l'internationalisme syndical.

³ Le choix de ces dimensions sera exposé plus en profondeur dans le chapitre méthodologique de ce mémoire (chapitre IV).

⁴ Ces indicateurs seront exposés dans le chapitre méthodologique de ce mémoire (chapitre IV).

1.2 Pertinences sociale et scientifique

La globalisation du capital a chaque jour des impacts sur les conditions de travail et l'emploi des travailleurs du monde entier. Face à un capitalisme qui se mondialise et qui se délocalise, les OS sont appelés à créer des alliances internationales stratégiques afin de constituer un contre-pouvoir. L'influence croissante de la réglementation commerciale et financière internationale d'une part, et des sociétés multinationales de l'autre, soulignent clairement la nécessité d'une action syndicale à l'échelle mondiale. Cette action syndicale à l'échelle mondiale dépend de la capacité qu'ont les OS à délaisser leurs anciennes attitudes corporatistes et protectionnistes afin d'intégrer à leurs agendas les questions internationales. C'est ce que la CSI tente de réaliser en sollicitant les OS qui lui sont affiliées dans le déploiement d'AI convergentes. Dans ce contexte, rendre compte des activités syndicales internationales d'une OS à travers une étude de cas, celle de la FTQ, est nécessaire afin de dégager les enjeux et les contradictions qu'une OS doit dépasser pour s'engager à un niveau international.

Sur un plan scientifique, très peu d'études ont été publiées sur les activités internationales québécoises, nous en avons retenu trois :

1) En premier lieu, le mémoire de C. Blanchette (2003) démontre que face à la mondialisation et ses effets, les OSQ ne restent pas inactives et souhaitent participer à la défense des travailleurs et des travailleuses dans ce nouveau contexte. L'effort a été principalement concentré vers la sensibilisation des membres à la question internationale. Elle repose sur une littérature issue des relations industrielles et tente de mesurer à travers des variables internes dans quelles proportions des ressources sont allouées au sein des ASI de la FTQ, de la CSN et de ses affiliés. Cette étude confirme que ces activités ont bel et bien lieu, et ce, malgré les obstacles internes. Au-delà des différences idéologiques, des ressources linguistiques et de l'appui « fragile » des membres, le principal obstacle contre lequel bute l'organisation de ces activités semble résider dans le manque de ressources financières.

2) En deuxième lieu, à travers leur étude, M.J. Gagnon, T. Collombat et P. Avignon (2006) reconnaissent que les OSQ ont mobilisé des ressources supplémentaires pour conscientiser leurs membres aux questions internationales. Elles agissent également au sein de nouveaux espaces comme les forums sociaux et elles développent de nouvelles stratégies de régulation internationale comme le militantisme d'actionnariat. Ces auteurs concluent sur le fait que, malgré l'existence de nouvelles modalités d'action et de nouveaux espaces d'action, ces AI sont essentiellement d'ordre diplomatique et consistent principalement en l'échange d'informations.

3) Enfin, l'étude d'I. Ricard (2008) recense de manière détaillée les différentes activités réalisées par la FTQ. Ce rapport a été réalisé pour le compte de la FTQ dans le cadre de l'élaboration d'un guide sur les alliances syndicales transnationales. Cette recherche consiste en un recueil de témoignages et de monographies de membres des syndicats affiliés à la FTQ. Selon cet auteur, la création d'alliances syndicales transnationales et la coopération avec les ONG et autres organisations de la société civile peuvent constituer une réponse syndicale effective. Cette réponse syndicale va à l'encontre de la thèse largement répandue de l'affaiblissement du mouvement syndical. Elle serait signe de renouveau et appuierait les théories de Beck et Castells à savoir la dynamique paradoxale induite par la mondialisation : « jamais les menaces pour les travailleurs et citoyens n'ont été aussi grandes, mais jamais le monde de possibles dans lequel peuvent s'inscrire leurs actions n'a été aussi vaste » (Stiglitz, 2003, 2002; Ziegler, 2002; Castells, 2001; Beck, 1998 cités dans Ricard, 2008, p. 4). L'auteur conclut sur le renouvellement de l'action internationale de la FTQ qu'il documente à l'aide de plusieurs exemples.

Plusieurs remarques peuvent être émises par rapport aux conclusions de ces auteurs. La première remarque est d'ordre temporel. Les recherches de Gagnon, Collombat et Avignon (2006) et de Blanchette (2003) étudient les AI de la FTQ juste après le sommet des Peuples organisé en 2001. L'année deux mille un représente une année charnière pour les OSQ, y compris la FTQ, puisqu'en s'impliquant concrètement dans l'organisation de ce sommet, elles ont réaffirmé leur désir d'occuper une place sur la scène internationale. De plus, ces deux

recherches sont antérieures à la création de la CSI en 2006 qui semble marquer pour ses observateurs un renouveau dans les activités des OS à un niveau international. Il est donc possible de se demander si la création de cette entité organisationnelle a été suivie au sein des OS nationales par un renouveau dans leurs activités internationales. La deuxième remarque est d'ordre méthodologique, ces recherches sont très intéressantes d'un point de vue descriptif et contiennent des données factuelles essentielles que nous exploiterons. Toutes démontrent l'engagement international de la FTQ, mais aucune n'analyse cet engagement international au regard des nouvelles figures d'un internationalisme syndical en émergence. Or, afin de statuer sur un possible renouveau du syndicalisme, il importe de faire un état des lieux des AI des OS, mais également de les situer dans un cadre théorique questionnant la pertinence de ces AI au regard des enjeux et des contradictions que posent les transformations contemporaines du travail au MS.

Ce premier chapitre a permis d'exposer les objectifs poursuivis par cette recherche. Ainsi, ce mémoire vise à recenser les AI d'une OS québécoise, soit la FTQ et à en interroger l'articulation au vu des enjeux que le contexte actuel pose à la FTQ et au MS dans son ensemble. C'est là l'originalité de notre recherche. Cet objectif nécessite dans un premier temps de rendre compte du contexte dans lequel la FTQ déploie aujourd'hui des AI, c'est ce que se propose de faire le chapitre deux de ce mémoire en exposant les transformations contemporaines qu'a connu le travail et la récente restructuration du MSI afin de faire face aux conséquences de ces transformations.

CHAPITRE II

LES TRANSFORMATIONS CONTEMPORAINES DU TRAVAIL ET LA RESTRUCTURATION DU MOUVEMENT SYNDICAL INTERNATIONAL

Ce chapitre, qui se compose de deux parties, a pour but de présenter dans quel contexte et face à quels enjeux, la FTQ déploie des activités internationales. La première partie expose, dans un contexte d'économie globalisée, les transformations contemporaines du travail impliquant des conséquences sur les travailleurs et les travailleuses du monde entier et sur leurs OS. La deuxième partie documente l'histoire, les structures et les fonctions du mouvement syndical international auquel la FTQ est affiliée.

2.1 Les transformations contemporaines du travail

Les « trente glorieuses » (1945-1973) sont ces 28 années où les pays industrialisés du Nord ont connu, d'une part, une accumulation stable du capital grâce à la mise en place d'un mode de production, le Fordisme et ont vu d'autre part, l'instauration de l'État providence. Les travailleurs ainsi que les sociétés dans lesquelles leurs activités s'inscrivent verront la naissance de multiples gains et acquis sociaux. Les années soixante-dix viendront sonner le glas pour les sociétés industrielles du Nord et ses travailleurs. Plusieurs raisons peuvent être évoquées : chocs pétroliers, abandon de la convertibilité du dollar en or en 1971 et remise en question de l'identité professionnelle par le mouvement contestataire des années soixante-huit. La décennie quatre-vingt verra la mise en place de politiques néolibérales et antisyndicales des années

Thatcher et Reagan. Ces divers événements convergeront vers l'éclatement du compromis fordiste au niveau du travail d'une part, et vers la fin du keynésianisme au niveau économique d'autre part. Au sein de cette nouvelle régulation, les EMN vont étendre leur pouvoir et devenir les principales agentes de cette mondialisation. C'est à partir de ces constats que plusieurs auteurs affirment que les termes « mondialisation » et « globalisation » ne doivent pas être confondus. D. Brunelle (2003) situe historiquement ce passage à la Commission trilatérale⁵ de 1975 correspondant selon lui à une « profonde désaffection du pouvoir politique et à une mise au rancard du bien commun » (Brunelle, 2003, p. 14-15).

Dans cette partie, nous allons présenter 1) ce que recouvre le concept de globalisation et en quoi il diffère de celui de mondialisation, 2) son acteur principal, soit le Capital, 3) ses effets sur les États et 4) ses conséquences sur les travailleurs du Nord et du Sud et leurs organisations syndicales respectives.

2.1.1 Que recouvre le concept de « globalisation » ?

Selon Gélinas (2000), la globalisation est à la fois un *système*, « elle est la gouverne du monde par de puissants intérêts économiques supra étatiques » (Gélinas, 2000, p. 42) et un *processus* « d'intégration globale et d'expansion planétaire » (Gélinas, 2000, p. 44). Mais elle est également une *idéologie* (soit « un discours en tant que mode de rationalisation et d'explication du monde » (Gélinas, 2000, p. 46). Selon Gélinas (2000), cette idéologie est basée sur trois acceptions. En premier lieu, sur les principes de propriété privée et d'appropriation illimitée de la richesse par les EMN et leurs dirigeants. En deuxième lieu, sur

⁵ La Commission trilatérale est née le 1^{er} juillet 1973 à Tokyo. Elle réunit 250 à 350 personnalités cooptées dans le monde trilatéral (Amérique du Nord, Japon, Europe occidentale). Elle réunit deux cent à trois cent cinquante personnalités cooptées dans le monde trilatéral (Amérique du Nord, Japon, Europe occidentale). Le rapport le plus connu et cité par Brunelle est celui intitulé *La crise de la démocratie. Rapport au sujet de la gouvernabilité des démocraties à la Commission Trilatérale*, publié à New York en 1975. Selon Brunelle, ce rapport propose d'instaurer un nouvel équilibre politique en réduisant l'excès de démocratie et en encourageant la passivité politique « car un système politique véritablement démocratique et efficace devrait reposer sur l'apathie et l'absence d'implication, faute de quoi il devient vite surchargé et il tombe dans le clientélisme, une contrainte qui pousse à l'accroissement des dépenses sociales au détriment des dépenses de sécurité et des dépenses militaires » (Brunelle, 2005, p2).

les lois du marché qui sont reconnues comme les mécanismes supérieurs induisant une distribution optimale des ressources, des richesses et des revenus. En dernier lieu, le libre-échange et le commerce sont acceptés comme les seuls systèmes permettant la prospérité et l'enrichissement des peuples et des individus. Enfin, la globalisation nous est présentée comme une *mythologie moderne*, « une épopée fabuleuse sans laquelle le monde ne pourrait fonctionner » (Gélinas, 2000, p. 46). Ce sont ces quatre caractéristiques qui permettent à l'auteur de distinguer le concept de « mondialisation » et celui de « globalisation ». Selon Gélinas (2000), les confondre signifie « passer à côté de ce qui confère à la globalisation son caractère spécifique : la réorganisation managériale et globalitaire du monde » (Gélinas, 2000, p. 49). En effet, si ces deux concepts sont apparentés, ils sont différents en ce sens que si la mondialisation ne peut être que positive lorsqu'elle signifie par exemple l'échange de savoirs et de techniques, la globalisation signifie, elle, la concentration du contrôle de ces échanges dans la main d'une infime partie de la population mondiale, à savoir les EMN. Cette concentration du pouvoir économique est également politique puisqu'elle a permis la création de nouveaux lieux de pouvoir où sont prises des décisions économiques d'ordre global. Ces lieux de pouvoir sont représentés par les accords commerciaux bilatéraux, les firmes multinationales, l'Organisation mondiale du commerce (OMC), le Fonds monétaire international (FMI) et les institutions financières multilatérales. C'est ce que nomme Beck « le subpolitique », soit « l'autogestion de l'activité économique par des acteurs privés qui court-circuitent les mécanismes démocratiques » (Beck cité dans Ricard, 2008, p. 18). Cette globalisation comporte trois dimensions dépendantes les unes des autres, soit : « la globalisation des marchés, la globalisation de la production et une déréglementation financière qui facilite les mouvements de capitaux à un niveau mondial (Bourque, 2007).

Plus spécifiquement et de manière opérationnelle, la mondialisation s'est imposée sous une nouvelle configuration, c'est-à-dire sous sa forme globalisante au tournant des années quatre-vingt lorsque les EMN se sont transformées (Gélinas, 2000 ; Moreau et Trudeau, 2001).

2.1.2 L'acteur principal de la globalisation : les EMN

Entre les années soixante et deux mille, le nombre d'EMN a été multiplié par dix. En 2006, leur nombre se portait à 700 000 filiales dans le monde. Celles-ci vendent vingt milliards de marchandises dans le monde chaque année (CNUCED, 2006). Les cinquante premières proviennent majoritairement des États-Unis, du Japon et de l'Europe (Gélinas, 2000). Les EMN des pays émergents (Brésil, Mexique) sont de plus en plus présentes (CNUCED, 2006). Pour les plus importantes, leur chiffre d'affaires dépasse le Produit intérieur brut des pays industrialisés (Gélinas, 2000)⁶. Elles sont principalement réparties dans les secteurs du pétrole, de l'automobile, de l'agroalimentaire, de la chimie et des services (CNUCED, 2006). Pour rester compétitives, elles se sont transformées structurellement ; elles prennent la forme de « réseaux internes de plus en plus décentralisés, organisés en unités semi-autonomes par pays, par marché, par procédé ou par produit » (Castells, 2001, p. 159). Cette mise en réseau a été rendue possible par l'introduction des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) dans la gestion de ces organisations. De par cette communication en temps réel, les EMN fusionnent le local et le global. Il n'existe plus une seule maison mère, mais plusieurs unités régionales découpées géographiquement selon les accords de libre-échange permettant une économie de coûts et un rapprochement vers les consommateurs de la planète (Beck, 2005). Comme le rappelle si bien le président d'une de ces EMN :

Je définirais la globalisation comme la liberté pour mon groupe d'investir où il veut, le temps qu'il veut, pour produire ce qu'il veut, en s'approvisionnant et en vendant où il veut, et en ayant à supporter le moins de contraintes possible en matière de droit du travail et de conventions sociales (Gélinas, 2000, p. 43).

Selon Beck (2005), le pouvoir des EMN se transforme en un « méga-pouvoir politique » en pratiquant la politique de la conséquence secondaire. À cette fin, elles utilisent plusieurs stratégies :

⁶ « La championne, Exxon Mobil, avec ses ventes annuelles de 185, 5 milliards de dollars, dépasse le PNB de 165 pays et le PNB combiné de 43 pays les moins avancés (156 milliards). Seulement 24 pays ont un roulement économique supérieur à Exxon Mobil et à Général Motors » (Gélinas, 2000, p. 90).

- 1) La stratégie d'autarcie : en mettant en concurrence les États ;
- 2) La stratégie d'usurpation : en utilisant les outils des États nationaux dans des activités industrielles transnationales ;
- 3) La stratégie d'innovation : en ayant recours à la science comme force productive ;
- 4) La stratégie de glocalisation : en faisant de quelques compétences clés un monopole (elles produisent, commercialisent et offrent des compétences aux quatre coins de la planète ce qui a pour effet d'augmenter face à chaque État leur pouvoir) ;
- 5) La stratégie de retrait potentiel de leurs activités : en menaçant les États de supprimer des emplois et les sources de revenus que les EMN représentent ;
- 6) La stratégie de souveraineté économique : en influant sur la privatisation des missions publiques de l'État, ils deviennent des « quasi-états » sans légitimation démocratique.

En résumé, la nouvelle division internationale :

[...] permet aux investisseurs de l'économie mondiale des possibilités optimales d'exploitation dans la mesure où elle leur permet de faire jouer les États les uns contre les autres, et d'autre part de traduire l'exploitation des inégalités et des différences de rythmes à l'échelle mondiale par une réduction des coûts et donc par une maximisation de leurs profits (Beck, 2005, pp. 289-290).

Il se forme à l'échelle de la société mondiale une société dans laquelle les inégalités mondiales se justifient par des principes de performance. De sorte que les États paraissent devoir se plier à ce nouvel ordre. Or, en reprenant Polanyi, Beck nous rappelle que l'économie et l'État entretiennent des liens de dépendance et de réciprocité.

2.1.3 L'affaiblissement du pouvoir des États

Certains auteurs estiment que le pouvoir des États nationaux est affaibli par la globalisation (Edwards et Elger, 1999) puisque, mis en concurrence, ils entrent en compétition pour attirer les faveurs des EMN en allégeant les contraintes financières, légales et réglementaires en matière de droits des travailleurs et de protection sociale. Les pays en voie de

développement créent des zones franches offrant aux EMN des allègements douaniers, fiscaux, sociaux et environnementaux (Ratman, 2000). Les pays industrialisés dérèglementent leur législation du travail afin de rendre plus flexible la gestion de la main d'œuvre (Bourque, 2007). Cependant, comme le précise Munck (2002), cette demande de flexibilisation faite aux États conduit à des résultats hybrides en fonction des lois politiques et sociales de chaque pays.

Ainsi, ce sont les systèmes sociaux de production qui sont en concurrence. De ce fait, on peut s'interroger sur les effets de cette concurrence sur les travailleurs mondiaux et leurs organisations.

2.1.4 Les effets de la globalisation sur le Travail

La globalisation comporte également des conséquences sur le travail et ne s'est pas toujours accompagnée d'amélioration des conditions de travail dans les pays du Nord et dans les pays du Sud. Ces changements aux niveaux de l'emploi et des conditions de travail affaiblissent les appareils de défense des travailleurs au Nord et au Sud.

2.1.4.1 Les effets sur les travailleurs du Nord et du Sud

Entre 1975 et 2000, le nombre de travailleurs a augmenté d'un tiers dans les pays du Nord et a doublé dans les pays du Sud (Munck, 2002). Le nombre de femmes en emploi a également fortement augmenté (Munck, 2002). Néanmoins, cet accroissement du nombre de travailleurs et de travailleuses s'accompagne d'une prolétarianisation de ceux-ci avec des conséquences différentes sur les travailleurs du Nord et du Sud.

R. Munck (2002) parle d'une « tiers-mondisation » des travailleurs du Nord : centrifugation de l'emploi, augmentation du travail temporaire et informel (de 3 à 15 %), externalisation des activités industrielles vers le Sud et augmentation des emplois de service en sont les principales caractéristiques. Pour les travailleurs du Nord, la remise en cause du modèle fordiste n'a pas conduit à un nouveau modèle post-fordiste stable (Munck, 2002). Au Sud, entre les années cinquante et quatre-vingt, s'est substituée à l'ancienne division internationale du travail, une

nouvelle division internationale du travail visible d'après l'émergence dans les anciennes colonies d'un secteur manufacturier tourné vers le marché. Ce développement n'a pas conduit à un modèle fordiste où les travailleurs ont pu bénéficier de la redistribution du capital. Dans bien des cas, les modèles de production se sont apparentés à un « bloody tailorysm » (Lipietz, 1982). Dans les années 90, la globalisation a accentué l'exclusion de certaines régions et nations comme l'Afrique subsaharienne et a favorisé l'expansion du travail informel. Alors que dans les pays du Nord, il représente de 3 à 15% (Munck, 2002), il oscille entre 30 et 90% suivant les zones géographiques dans les pays du Sud⁷ (Bacchetta, Ernst & Bustamente, 2010). Munck (2002) analyse le travail informel comme un élément structurant les rapports de classe et permettant d'éviter, pour les entreprises, la taxation sur la main d'œuvre. Selon R. Munck (2002), féminisation et montée en puissance du travail informel sont les principales caractéristiques du marché du travail dans les pays du Sud⁸.

À l'échelle mondiale, nous assistons à une transformation des conditions d'emploi, mais également à des identités professionnelles qui ne sont pas sans conséquence sur les OS au Nord comme au Sud.

2.1.4.2 Les effets sur les organisations syndicales du Nord et du Sud

Dès la fin de la Deuxième Guerre mondiale, le tripartisme (État/ Capital/ Travail) devient le modèle dans lequel s'inscrit la régulation du monde du travail au niveau national. Au cours de cette période, les organisations syndicales deviendront des organisations puissantes au cœur du changement social. Cependant, si ces quarante dernières années ont eu, comme nous venons de le voir, des conséquences sur l'organisation du travail et sur les travailleurs du Nord

⁷ « Dans de nombreux pays en développement, la création d'emplois a eu lieu principalement dans l'économie informelle, qui fait vivre près de 60 pour cent de la population active. Or, l'économie informelle est caractérisée par une plus faible sécurité de l'emploi, des revenus plus bas, le nonaccès à de nombreux avantages sociaux et une moindre possibilité de participer aux programmes d'éducation et de formation formels – en somme ce sont les principaux ingrédients d'un travail décent qui font défaut » (Bacchetta, Ernst & Bustamente, 2010, p.3)

⁸ La plupart des pays d'Afrique, d'Amérique latine et d'Asie du Sud (à l'exception du Japon et quelques autres) connaissent une forte baisse des salaires réels, un taux de chômage élevé et une expansion du secteur informel (Breitenfellner, 2008).

et du Sud, elles en ont eu également sur les organisations syndicales. Les OS du Nord ont vu leur membership diminuer puisque leurs principaux bassins de recrutement ont été externalisés vers le Sud en même temps qu'elles éprouvent des difficultés à organiser les nouveaux secteurs d'emploi de service. Elles sont également questionnées dans leur niveau d'action puisque les frontières nationales ne semblent plus suffisantes pour protéger les travailleurs. Les États nationaux ne constituent plus des acteurs sur lesquels les OS du Nord peuvent s'appuyer puisqu'ils « sont incités à assouplir leurs lois du travail afin d'attirer de nouveaux investissements ou encore empêcher le déplacement d'activités vers d'autres pays dont la réglementation du travail serait moins contraignante pour les entreprises » (Bourque, 2007, p.3). Les relations entre le Capital et le Travail subissent des transformations profondes; le Capital étant fondamentalement global et le Travail toujours local enchâssé dans des systèmes nationaux de relations industrielles (Soussi, 2010b). Toutes ces transformations ont eu comme conséquence de générer de nouvelles identités professionnelles et patronales et de susciter des alliances productives entre travailleurs et employeurs souvent au détriment du pouvoir des syndicats (Lévesque et Murray, 2003). Ces conditions ont conduit certains syndicats à se centrer sur des solutions pragmatiques au sein de leur établissement et à se couper de leur centrale et de réseaux d'alliances élargis (Lévesque et Murray, 2003).

Les OS du Sud, quant à elles, manquent cruellement de moyens et de membres. Les plans d'ajustement structurel ont eu un impact sur la privatisation du secteur public, secteur dans lequel les syndicats étaient le mieux implantés. De ce fait, le secteur informel est en pleine explosion et reste difficilement organisable. En outre, les OS sont encore parfois très proches de leurs États (Gagnon, Collombat & Avignon, 2006). Dans les pays du Sud et avec l'arrivée de la Chine comme joueur majeur, la concurrence entre les travailleurs du Sud s'est amplifiée. Ce sont les pays les plus pauvres qui sont touchés comme le Nigéria et le Kenya (CISL, 2005). Dans ces pays, les droits des travailleurs, dont ceux de s'associer librement et de constituer des syndicats sont en déclin. Dans plusieurs pays, on assiste à la violation des droits syndicaux et même aux meurtres de syndicalistes ; la Colombie détenant ce noir palmarès.

En somme, les OS au Nord comme au Sud se trouvent affaiblies par les effets de la globalisation alors même que celle-ci met paradoxalement plus que jamais les travailleurs du Nord et du Sud en relation. L'interdépendance de ces travailleurs met en avant la nécessité pour le mouvement syndical d'œuvrer à l'unisson à un niveau international.

2.1.5 Un contre-pouvoir reste possible

En s'appuyant sur les thèses développées par Polanyi, Gramsci et d'autres auteurs, Munck (2002) défend l'idée que le travail reste au cœur de cette société globale et qu'il possède toujours la capacité d'influer sur le futur des travailleurs et des sociétés. En effet, si nous pouvons noter une tendance à la globalisation de la force de travail, celle-ci, comme Polanyi le précisait, n'est pas une institution économique. Son prix est également déterminé socialement à travers les luttes des travailleurs. De plus, comme Gramsci le propose, la force de travail est un des maillons des politiques internationales. Bien que les grandes corporations envisagent la force de travail comme une ressource globale, elle conserve son rôle d'agent social de transformation. Le travail chez Beck représente un élément servant le Capital puisqu'il lui permet d'user de sa stratégie de la conséquence secondaire. En effet, en menaçant les États de retirer leurs investissements et leurs infrastructures, le Capital détient le pouvoir de créer ou non des emplois. Cette menace de suspension des investissements impose au-delà des frontières un conformisme économique et un empressement à satisfaire aux exigences du néolibéralisme y compris dans les rangs syndicaux. De plus, la nouvelle division internationale du travail ne s'étant pas accompagnée de l'ouverture des frontières pour les travailleurs, conduit, à court terme, à une volonté de vouloir protéger les frontières nationales afin de préserver les emplois. Pourtant, notre société mondiale met au pied du mur les organisations syndicales mondiales :

En effet, s'ils voulaient lutter contre le régime cosmopolitique, les travailleurs devraient aller à l'encontre d'eux-mêmes, de leur propre tradition d'internationalisme, qui était un antinationalisme. L'internationalisme du mouvement ouvrier était un combat contre l'État national et pour la création d'une solidarité, d'une justice transnationale, d'un « rapprochement des peuples ». Paradoxe de taille, le triomphe du

capital global sur le marxisme soviétique a ouvert un espace de pouvoir à un nouvel « internationalisme des ouvriers sans les ouvriers » (Beck, 2005, p. 527).

Selon Beck, le travail et ses organisations syndicales ne peuvent plus à eux seuls orienter le cours des événements ; la société civile mondiale nécessite une alliance entre les États, les mouvements de défense des droits de l'homme et de l'environnement. Il doit agir au sein du « méta jeu de pouvoir »⁹ puisque tout reste encore possible et qu'il comporte une « issue totalement ouverte » (Beck, 2005).

Face à ces mutations contemporaines du travail et aux effets de la globalisation, le MSI se restructure pour se coordonner et agir à un niveau international, régional et national. Ces réorganisations vont être abordées dans la partie suivante.

2.2 La restructuration du mouvement syndical international

Début novembre 2006, 1700 délégués de 156 pays se sont rencontrés à Vienne pour un événement sans précédent dans le MSI. Deux confédérations internationales de tradition idéologique différente (CISL et CMT) se sont dissoutes pour créer une nouvelle entité organisationnelle : la CSI. Selon ses délégués, la mondialisation des institutions politiques et

⁹ Le concept de « méta-jeu de pouvoir » est central dans cet ouvrage de Beck. Il lui permet de décrire le méta-pouvoir des trois acteurs de la société mondiale à savoir le Capital, la société civile mondiale et les États. Le « méta-jeu du pouvoir » se caractérise par sa confusion, par le fait qu'il œuvre *hic et nunc* par-delà le national et l'international. En effet, Beck distingue *l'ancienne politique mondiale* basée sur les institutions internationales censées fournir le cadre, les normes et les formes de base de l'action politique de *la nouvelle politique intérieure mondiale* orchestrée actuellement par les États, les acteurs de l'économie mondiale et la société civile mondiale. Ces deux formes de politique se mêlent en même temps qu'elles modifient les règles du jeu. En résumé, les institutions internationales ne fournissent plus le cadre à l'intérieur duquel les organisations mènent leurs actions. Cette confusion a fait naître un nouvel espace, un nouveau cadre pour l'action politique. La politique s'affranchit des frontières et des États, elle fait apparaître de nouveaux acteurs qui doivent inventer eux-mêmes leurs ressources et leurs rôles. C'est ce que Beck nomme l'infra-politique, selon lui lorsque l'État ne joue plus son rôle de souverain dans l'espace public et lorsque l'économie devient politique présentant le discours sur la globalisation comme la seule alternative naturelle possible, une nouvelle forme de politique extra-parlementaire apparaît à l'exemple des mouvements sociaux qui invitent les institutions politiques et économiques à changer par des pressions morales.

de l'économie implique la mondialisation du syndicalisme. Selon Guy Rider, secrétaire général de la CSI :

Le poids de la responsabilité et de l'histoire repose réellement sur nos épaules. En restant ensemble, unis et forts, la CSI jouera son rôle en construisant plus de justice sociale, plus de liberté et de paix (Traub-Merz & Eckl, 2007, p. 1).

Cet événement est venu mettre fin à une longue histoire marquée par une division idéologique au sein du MSI. Cette partie a pour but de présenter la récente restructuration du MSI en fonction de ses niveaux d'action, soit à un niveau international, régional et national. Elle expose également les fonctions de ces organisations syndicales internationales.

2.2.1 Le niveau international du MSI : histoire, structures et fonctions

Dès le début de son existence, le MS a été un mouvement d'essence internationale appelant à l'unification des travailleurs. En 1848, Karl Marx et Engels écrivaient dans le *Manifeste du parti communiste*: « Prolétaires de tous les pays unissez-vous! ». Ces liens internationaux entretenus par les OS, dès la fin du 19^e siècle, se sont rapidement institutionnalisés. Deux types d'organisations syndicales internationales (OSI) sont venus formaliser ces liens à l'image d'ailleurs de l'institutionnalisation des syndicats au sein des espaces nationaux : les OSI politiques et les OSI sectorielles (Collombat, 2005). En effet, le syndicalisme, et ce, quel que soit le contexte géographique ou historique, s'est organisé autour de deux dimensions. La première dimension est de l'ordre de la négociation économique, soit la défense des travailleurs au sein de secteurs d'activités industrielles structurés autour de fortes identités professionnelles ; on parle alors de fédérations professionnelles. La deuxième dimension est de l'ordre de la représentation politique. Celle-ci amène les organisations syndicales à se fédérer à un niveau national afin de se constituer comme interlocuteur auprès des États nationaux ; on parle alors de confédération nationale¹⁰ (Collombat, 2005). Ainsi, à

¹⁰ Cette dichotomie entre économique et politique est acceptée par la plupart des auteurs en Relations industrielles, elle reprend la définition des Webb, pères fondateurs de la discipline. Les Webb

l'image de la structuration du mouvement syndical dans l'espace national, il existe deux types d'OSI dans l'espace international : les OSI politiques, elles regroupent les centrales syndicales nationales et les OSI sectorielles qui regroupent les syndicats de branche¹¹. Elles portent respectivement les noms de confédérations syndicales internationales et de fédérations syndicales internationales (FSI). À un niveau international, ces deux structures offrent aux travailleurs une représentation horizontale, interprofessionnelle (OSI politiques) et verticale (OSI sectorielles) (Bourque, 2005).

L'évolution de ces deux types d'OSI a connu divers remaniements de leurs débuts à aujourd'hui.

2.2.1.1 Les confédérations syndicales internationales

La trajectoire historique des confédérations syndicales internationales a été le terrain de plusieurs dissensions. Jusqu'à la récente création de la CSI en 2006, plusieurs confédérations internationales ont coexisté représentant chacune les grands courants idéologiques du syndicalisme. Les fonctions de celles-ci ont également évolué.

2.2.1.1.1 Histoire des confédérations syndicales internationales

L'histoire des confédérations syndicales internationales a reproduit les grands clivages idéologiques qui ont traversé le syndicalisme. En effet, trois grands courants idéologiques ont traversé le syndicalisme : le courant communiste, chrétien et réformiste. À un niveau international, ces trois grands courants ont créé leur propre confédération syndicale internationale. Par conséquent, le MSI n'a jamais réellement parlé d'une voix unifiée. Les premières organisations syndicales internationales au début du 19^e siècle sont les *Internationales* d'inspiration socialiste. Alors que les frontières entre syndicalisme et parti

ajoutaient une troisième dimension : la dimension mutualiste. Par la suite, cette dimension sera assumée par des organisations extra syndicales (Collombat, 2005).

¹¹ La typologie présentée de ces deux types d'OSI permet de saisir et de caractériser les OSI. Cependant, elle ne représente qu'une part de la réalité. Les OSI sectorielles, soit les FSI, sont parfois hybrides. Leurs structures peuvent être sectorielles, mais également nationales ou par organisations.

politique n'étaient pas encore clairement définies, la IIIe Internationale fondée par Lénine viendra très clairement séparer ces deux sphères. On assiste alors à la naissance de l'Internationale des syndicats « rouges » qui, elle, rassemble les syndicats communistes. La IIIe Internationale sera dissoute par Staline au début de la guerre froide. La Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens sera mise en place en 1920 ; elle est l'ancêtre de la Confédération Mondiale du Travail (CMT). À la fin de la Deuxième Guerre mondiale, en 1945, la Fédération Syndicale Mondiale (FSM) sera créée sur la base d'une alliance entre les syndicats d'obédience sociale-démocrate et communiste. La CMT refusera de rejoindre cette alliance jugeant celle-ci artificielle (Collombat, 2005). L'histoire lui donnera raison puisqu'en 1949, une scission se fera au sein de la FSM et donnera naissance à la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) regroupant les syndicats non communistes¹². La guerre froide a eu des conséquences sur le MSI puisque chaque confédération internationale (CISL et FSM) deviendra la courroie de transmission de ses gouvernements successifs¹³. La CMT, elle, adoptera une position neutre. Au sein de ce tableau, les syndicats du Sud se sont entre-déchirés au nom d'une guerre froide entre l'Est et l'Ouest concernant plus particulièrement les pays du Nord. Bien entendu, comme le précise M.J. Gagnon, T. Collombat et P. Avignon (2006) ils ont été des « victimes plus ou moins consentantes » (Gagnon, Collombat & Avignon, p. 24) et ont bénéficié du jeu des confédérations qui en vue de les séduire leur offraient des faveurs.

¹² « La création, en 1920, d'une confédération internationale des syndicats chrétiens, l'ancêtre de la CMT, a posé les fondements d'une division du mouvement syndical international qui s'est maintenue jusqu'à ce jour. La création de la FSM en 1945 a ravivé l'espoir d'une réunification des mouvements syndicaux d'obédiences communiste, socialiste et social-démocrate, mais la division du syndicalisme international s'est accentuée en 1949 avec la scission au sein de la FSM qui a donné naissance à la CISL, dans le contexte de la guerre froide entre les États-Unis et l'Union soviétique (Bourque, 2005, p. 2).

¹³ « Compte tenu de la confrontation entre les superpuissances États-Unis et URSS, la concurrence entre les systèmes pesait sur les politiques internationales des syndicats, sous différents angles, à partir de ce moment. » (Traub-Merz & Eckl, 2007, p.2).

À la sortie de la guerre froide, nous avons assisté à la baisse d'influence de la FSM¹⁴ et d'autre part, à l'accroissement de l'influence de la CISL. En effet, celle-ci ne s'est plus positionnée comme anticomuniste, ce qui a entraîné une vague d'adhésion d'organisations syndicales dites « neutres » et lui a permis d'étendre son hégémonie. En novembre 2006, la CMT et la CISL ont fusionné pour fonder la Confédération syndicale internationale (CSI) à Vienne, en Autriche. Quelques centrales d'obédience marxiste qui n'étaient à ce jour affiliées à aucune confédération syndicale internationale sont venues s'y ajouter (Thwaites 2008 ; Soussi, 2008). La CSI est considérée à ce jour comme hégémonique puisqu'elle représente actuellement 175 millions de travailleurs présents à travers 155 pays et 311 confédérations syndicales nationales affiliées (CSI, 2010). À ses côtés subsiste la FSM, cependant, même si celle-ci existe toujours, elle est isolée et ses membres proviennent essentiellement de la Chine, de l'Inde, de certains pays arabes et de l'Extrême-Orient, pays où les syndicats entretiennent des liens très étroits avec les États quand ils n'y sont pas tout simplement inféodés.

La naissance de la CSI représente pour ses initiateurs et pour ses observateurs un moment historique puisqu'elle se définit comme unitaire et pluraliste et que pour la première fois de l'histoire, l'affiliation n'est plus basée sur des critères religieux ou idéologiques, mais sur la volonté de s'unir pour jouer son rôle de justice sociale face à la globalisation. La CSI est :

[...] manifestement un produit de la mondialisation, une réponse à ses dynamiques, malgré le fait que l'ambition d'internationalisation du mouvement syndical date du 19^{ième} siècle [...] Elle en est le produit en ce qu'elle suit le mouvement de fusion/acquisition caractéristique du capitalisme mondialisé et profite de la fin de la guerre froide pour

¹⁴ « La chute du mur de Berlin, suivie de peu par le démantèlement de l'empire soviétique et des régimes communistes dans les pays d'Europe de l'Est, s'est traduite par une influence croissante de la CISL au niveau mondial. Cette expansion de la CISL s'est faite principalement au détriment de la FSM, jadis très puissante, mais qui a perdu la plupart de ses affiliés européens et une bonne partie de ses affiliés en Union soviétique et dans les pays d'Europe de l'Est (Gordon, 2000). La FSM, qui représentait en 1986 près de 250 millions de travailleurs dont la moitié provenait de l'Union soviétique, a subi au cours des années 90 un déclin important de ses effectifs qui ont chuté au-dessous de 100 millions de membres au tournant des années 2000 » (Bourque, 2005, p. 2).

s'étendre par-delà les anciennes frontières et divisions politiques et restrictions à toutes les formes de mobilité (Ricard, 2008, p. 41).

Elle représente également un enjeu puisque l'extension de sa position hégémonique s'est accompagnée de l'entrée dans la CSI de syndicats de pays du Sud aux réalités géopolitiques très différentes (Collombat, 2005).

2.2.1.1.2 Fonctions des confédérations syndicales internationales

Les OSI politiques siègent dans plusieurs institutions internationales telles l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) et l'Organisation internationale du travail (OIT). Les relations formelles entre les syndicats et l'OCDE prennent place à la Commission syndicale consultative : le CSC-OCDE¹⁵. C'est une organisation syndicale internationale dotée d'un statut consultatif auprès de l'OCDE et de ses divers comités. L'OIT¹⁶, elle, est unique de par sa structure tripartite ; elle réunit des représentants des

¹⁵ « Les origines de la CSC-OCDE remontent à 1948 avec la création d'un comité syndical consultatif dans le cadre du Programme pour la reconstruction de l'Europe ou plan Marshall. Lorsqu'en 1962 l'OCDE a été créée sous sa forme actuelle d'organisation intergouvernementale intervenant en matière d'élaboration des politiques publiques, la CSC-OCDE a poursuivi ses activités de représentation du monde syndical organisé auprès de cette nouvelle entité. Le rôle de la CSC-OCDE est de donner une réelle dimension sociale à la mondialisation des marchés. Au travers de consultations régulières avec les divers comités de l'OCDE, son Secrétariat et ses États membres, la CSC-OCDE coordonne et représente les positions du mouvement syndical dans les pays industrialisés. Il est aussi chargé de coordonner la contribution des syndicats aux sommets économiques annuels du G8 et aux conférences sur l'emploi. La CSC-OCDE regroupe plus de 58 centrales syndicales nationales affiliées dans les 30 pays industrialisés de l'OCDE, soit un total d'environ 66 millions de travailleurs. Les organisations affiliées financent le fonctionnement de la CSC-OCDE, décident de ses priorités et orientations et nomment ses représentants [...] la CSC-OCDE travaille par ailleurs étroitement avec les fédérations syndicales internationales pour renforcer la participation syndicale concernant les dossiers sectoriels de l'OCDE tels que l'éducation, la gestion du secteur public, l'acier ou le transport maritime (Global Union, 2008, non paginé).

¹⁶ En 1919, avec la résolution du premier conflit mondial, conscients du fait « qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger », les États signataires du Traité de Versailles créent l'Organisation internationale du Travail. Cette nouvelle organisation, existant parmi les institutions de la Société des Nations, est la seule qui survit à la Seconde Guerre mondiale. L'OIT devient alors une institution spécialisée de l'Organisation des Nations unies (ONU) en 1946 et compte en 2008 182 États membres (OIT, 2010).

gouvernements, des travailleurs et des employeurs. Les confédérations syndicales internationales interviennent principalement sur les questions de reconnaissance des droits syndicaux et de respect des normes fondamentales du travail auprès de l'OCDE, de l'OIT et de l'Organisation des Nations Unies (ONU) (Bourque, 2005, 2008). Au cours de ces quarante dernières années, le rôle du syndicalisme international confédéré a évolué. Dans les années soixante-dix, la CISL va exercer des pressions sur les organisations intergouvernementales, et ce, avec une certaine réussite. En effet, ces pressions conduiront en 1974 à la création d'une commission permanente sur les EMN au sein de l'ONU, en 1976 à la *déclaration des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des EMN*¹⁷ et en 1977 à la *déclaration de principes tripartites sur les entreprises multinationales*¹⁸ (OIT). Dans les années 80, la CISL a obtenu un statut d'observateur à la Banque mondiale (BM) et au FMI. Ce statut d'observateur conduira à aucune déclaration de principes, mais permettra une relative sensibilisation de ces institutions financières aux enjeux liés aux inégalités du développement économique au plan mondial (Bourque, 2008). Dans les années quatre-vingt-dix, la CISL en collaboration avec les Secrétariats Professionnels Internationaux et des ONG va mener une campagne internationale

¹⁷ « Les *Principes directeurs de l'OCDE sur les entreprises multinationales* sont des recommandations adressées par les États Membres aux multinationales qui traitent non seulement de l'emploi et des relations professionnelles, mais également des intérêts des consommateurs, de la fiscalité et de la concurrence (Verge et Dufour, 2002). L'application des Principes directeurs est sous la responsabilité du Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales (CIME), qui a pour fonction de clarifier leur application lorsqu'une demande à cet effet lui est soumise par une organisation syndicale internationale. Bien que le CIME ne soit pas autorisé à imposer une quelconque sanction en cas de manquement constaté aux Principes directeurs, les informations recueillies et les discussions suscitées par le CIME ont facilité dans certains cas le règlement des litiges (Verge et Dufour, 2002) » (Bourque, 2005, p. 4).

¹⁸ « La *Déclaration de principes tripartites sur les entreprises multinationales et la politique sociale* de l'OIT traite principalement de l'emploi, de la formation, des conditions de travail et des relations professionnelles au sein des entreprises multinationales, définies comme «des entités juridiques qui possèdent ou contrôlent la production, la distribution, les services et autres moyens en dehors des pays où elles ont leur siège espace». Elle demande aux États Membres et aux organisations patronales et syndicales nationales de fournir tous les quatre ans des informations en réponse à un questionnaire envoyé par le BIT sur les suites données à la Déclaration. [...] Le Conseil d'administration du BIT ne peut cependant imposer de sanction aux États Membres dont les politiques ne respectent pas la Déclaration, l'efficacité de ses interventions tenant essentiellement à son pouvoir moral et aux effets négatifs de la large diffusion de ses recommandations (Servais, 2000) » (Bourque, 2005, p. 3).

pour l'inclusion d'une clause sociale dans les accords commerciaux. Cette campagne¹⁹ s'est poursuivie lors de la réunion interministérielle de l'OMC à Seattle en 1999, mais elle échouera, car : « des dissensions sont apparues entre les organisations syndicales du Nord et du Sud concernant les impacts négatifs du « protectionnisme social » sur les économies émergentes » (Bourque, 2008, p. 41). Face à cet échec, la CISL va recentrer son action auprès de l'OIT, ce qui conduira en 1998 à la ratification de la déclaration sur les principes et droits fondamentaux du travail et à son suivi²⁰.

Aujourd'hui, la première mission de la CSI consiste à « promouvoir et à défendre les droits et les intérêts des travailleurs au travers de la coopération internationale entre les syndicats, de campagnes mondiales et d'actions militantes au sein des principales institutions internationales » (CSI, 2009, non paginé). Ses principaux domaines d'action sont : les droits syndicaux, les droits humains, l'égalité et la non-discrimination, la défense des groupes de travailleurs vulnérables (femmes, enfants, jeunes, immigrants) et la solidarité internationale. La CSI fait pression sur les gouvernements et les organisations intergouvernementales, auprès des EMN, et travaille avec de nombreuses ONG dans la mise en place de campagnes militant pour le respect des droits relatifs au travail tels que définis par l'OIT, notamment à travers son rapport annuel sur les violations des libertés syndicales. Si aujourd'hui son action est centrée sur l'OIT, elle a contribué à sensibiliser à la dimension sociale de la globalisation (Ricard, 2008).

19 « La revendication de la CISL, appuyée par une large campagne menée en collaboration avec plusieurs ONG implantées principalement dans les pays du Nord, était que l'OMC oblige ses membres à inclure dans tout accord commercial international sept conventions fondamentales de l'OIT, à savoir les conventions n° 87 et 98 sur le droit d'association syndicale et le droit à la négociation collective, 138 sur l'âge minimal du travail, 29 et 105 sur le travail forcé, 100 et 111 sur l'égalité salariale et la non-discrimination dans l'emploi. La proposition soutenue par plusieurs grandes puissances, dont les États-Unis et la France, prévoyait également qu'en cas de violation par un État Membre de ses obligations en cette matière, celui-ci soit soumis à la procédure de sanctions économiques de l'OMC (Wilkinson et Hugues, 1999). La déclaration finale de la Conférence de Singapour, qui rejetait la clause sociale tout en proclamant l'adhésion des États membres de l'OMC aux conventions fondamentales de l'OIT, a renvoyé à cette organisation internationale tripartite la prise en charge de la dimension sociale de la mondialisation » (Bourque, 2005, p. 4-5).

²⁰ Cette déclaration s'appuie sur les conventions 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 et 182 ; elle lie les États membres de l'OIT même s'ils ne l'ont pas ratifié (Bourque, 2008).

2.2.1.2 Les Fédérations syndicales internationales

Les OSI sectorielles ont pour objectif de représenter les intérêts économiques de leurs membres. Leur histoire a également connu des remaniements puisqu'elles ont changé d'appellation en 2002 et que certaines d'entre elles ont fusionné afin de répondre aux conséquences de la globalisation. Elles jouent un rôle important dans l'échange d'informations, les conseils mondiaux et plus récemment dans la signature des accords cadres internationaux (ACI).

2.2.1.2.1 Histoire des Fédérations syndicales internationales

Aux côtés des structures politiques de type confédéral, les organisations syndicales ont parallèlement développé des structures de type fédéral centrées sur une identité professionnelle dès la fin du 19^e siècle : les Secrétariats Professionnels Internationaux (SPI)²¹. En 1914, on dénombrait une trentaine de SPI (Bourque, 2005). Les premiers SPI se sont organisés au sein des secteurs industriels du transport, de la métallurgie et du textile et dernièrement dans le secteur des services. Elles ont été inactives pendant la Deuxième Guerre mondiale, mais elles ont repris leurs activités dès la création de la FSM en 1945. Elles ont, par ailleurs, joué un rôle non négligeable dans la scission de la FSM puisqu'elles souhaitent préserver leur autonomie politique et administrative et ne voulaient pas être intégrées à la FSM (Bourque, 2005). En effet, si la FSM et la CMT ont créé leurs propres SPI, la CISL ne s'est jamais dotée de fédérations professionnelles, elle a en revanche entretenu des relations étroites avec eux (Collombat, 2005). Avec la création de la CSI, les liens entre les FSI et cette dernière se sont formalisés puisqu'elles ont créé le conseil des *Global Unions* qui est une structure permanente de collaboration à laquelle les 11 FSI (cf. tableau liste FSI) adhèrent, excepté la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM).

²¹ « Les origines des SPI remontent à la fin du XIX^e siècle, alors que de nombreuses associations d'ouvriers professionnels en Europe ont conclu des ententes de réciprocité en vue de faciliter la mobilité et la reconnaissance professionnelle de leurs membres dans les pays limitrophes. La création d'une première organisation formelle d'entraide mutuelle ouvrière des cordonniers en 1889 a été suivie au cours des années 1890 par la mise en place d'organisations similaires chez les mineurs, les travailleurs du vêtement et du textile, les typographes et les lithographes, les gantiers et les chapeliers, les travailleurs du transport, de la métallurgie et du tabac » (Bourque, 2005, p. 5).

En 2002, les SPI ont changé d'appellation, aujourd'hui elles se nomment Fédérations syndicales internationales (FSI). Récemment, une vague de fusion a eu lieu et leur nombre est passé de 34 à 11 en 2010 en raison de cette évolution. Cette vague de fusion est analysée par plusieurs observateurs du MSI comme une conséquence des transformations contemporaines du travail à travers les stratégies de délocalisation des EMN (Windmuller, 2000 ; Bourque, 2005, 2008). Ces vagues de fusion ne sont pas sans créer des tensions entre celles-ci puisqu'elles créent une compétition entre elles afin d'affilier des fédérations professionnelles nationales (Collombat, 2007; Gagnon, Collombat & Avignon, 2006).

Les FSI se réunissent sur une base irrégulière dépendant de leurs ressources financières. En 2006, elles représentaient 147 millions de travailleurs et 4000 organisations syndicales nationales (Bourque, 2008).

Tableau 2.1 : Liste des Fédérations Syndicales Internationales 2010

| |
|--|
| IBB : Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois |
| IE : Internationale de l'éducation |
| ICEM : Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses |
| FIJ : Fédération internationale des journalistes |
| FIOM : Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie |
| ITF : Fédération internationale des ouvriers du transport |
| FITTV : Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir |
| UITA : Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes |
| ISP : Internationale des services publics |
| UNI : Global union (non traduit) |
| IAEA : International arts and entertainment alliance (non traduit) |

Source : Global Union. S.d. Qui sont les Global Unions? <<http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique25&lang=fr>>. Consulté le 19 avril 2010.

2.2.1.2.2 Fonctions des Fédérations syndicales internationales

Dès leurs origines, les SPI se sont consacrés à la représentation internationale des intérêts économiques de leurs membres par l'échange d'informations sur les salaires ouvriers, à

la lutte contre le recrutement de briseurs de grève dans les pays voisins en cas de conflits de travail, et à l'organisation de l'appui international aux travailleurs en lutte dans un pays (Windmuller, 2000). Dès les années soixante et soixante-dix, elles ont permis la mise en place des conseils mondiaux de syndicats. Ces conseils mondiaux ont pour but de coordonner les actions des différents syndicats nationaux représentant les salariés d'une même EMN (Collombat, 2007). Depuis la chute de l'Union soviétique et le développement des échanges mondiaux, elles jouent un rôle clé illustré dans les accords-cadres internationaux²² et cherchent à être les principales interlocutrices des EMN (Descolonges, 2008).

Leurs champs d'action sont l'échange et la diffusion d'information sur les conditions de travail, la coordination de la solidarité entre les affiliés nationaux des secteurs sous leur juridiction et la défense des catégories de travailleurs vulnérables. Elles coordonnent les conférences et campagnes internationales, participent au dialogue au sein des conflits d'entreprise, mettent sur pied et gèrent les syndicats mondiaux et assurent la signature des ACI. Elles œuvrent à l'articulation des alliances avec les ONG et servent de courroie de transmission entre la CSI et l'OIT (Ricard, 2008). Ces dernières années, leur rôle politique tend à se renforcer, ce qui n'est pas sans créer des tensions dans ses rapports avec la CSI (Collombat, 2007).

Nous venons d'exposer la récente restructuration du MSI au niveau international. Celui-ci, à un niveau régional, a également connu des remaniements. Dans la section suivante, nous en présentons l'histoire, les structures et les fonctions.

²² « Les ACI ont principalement été signés entre une Fédération syndicale et une multinationale située dans un pays européen. En effet, le point nodal des ACI est celui des « droits syndicaux ». Aussi n'est-il pas surprenant que les ACI aient été principalement négociés dans les pays de forte tradition syndicale, ce à quoi les directions des multinationales dont le siège est situé dans ces pays sont relativement sensibles » (Descolonges, 2006, p. 12).

« On recense aujourd'hui une soixantaine d'accords transnationaux d'entreprise ayant vocation à s'appliquer dans le monde entier, généralement appelés accords-cadres internationaux. Le nombre exact de ces accords varie légèrement selon les études qui leur sont consacrées, dès lors que le champ d'application de ces accords n'est pas toujours bien précisé et qu'il y a une frontière flottante avec les accords ayant une vocation européenne seulement » (Léonard et Sobczack, 2010, p. 13).

2.2.2 Le niveau régional du MSI : histoire, structures et fonctions

Comme au niveau international, au niveau régional, le MSI se décompose en OSI politiques et sectorielles. Ces deux types d'OSI se sont restructurés sous l'influence des changements organisationnels qu'ont connu les confédérations syndicales internationales et les FSI.

2.2.2.1 Histoire et fonctions des OSI politiques au niveau régional

Historiquement, les OSI politiques ont toutes eu des organisations régionales couvrant les régions Sud : Amérique, Asie et Afrique. Au sein de ces régions, le clivage idéologique entre sociaux-démocrates et chrétiens a également eu comme conséquence de doubler les structures dans ces régions (Soussi & Bellemare, 2008). Seule l'Europe fait exception; la Confédération Européenne Syndicale (CES), créée en 1973 pour répondre à un projet politique continental, a très vite réuni les confédérations syndicales nationales affiliées aussi bien à la CISL qu'à la CMT. Aujourd'hui, grâce à la fusion de la CMT et la CISL, toute séparation au niveau régional devient superflue. Aux Amériques, CISL-ORIT et CLAT ont fusionné pour donner naissance à la CSI- Organisation régionale pour les Amériques (CSA), en Asie CISL-ORAP et BASU ont fusionné pour donner naissance à la CSI-Organisation régionale pour l'Asie Pacifique (CSI-AP) et en Afrique, CISL-ORAF et ODSA ont fusionné pour donner naissance à la CSI- Organisation régionale pour l'Afrique (CSI-Afrique). Si sur papier, ces rapprochements semblaient logiques du point de vue de la CSI, sur le terrain, ils n'ont pas été si aisés, particulièrement dans les Amériques où la fusion n'a été possible qu'en mars 2008 après de longs mois de négociations notamment sur la nature panaméricaine ou latino-américaine de l'organisation régionale²³ (Collombat, 2009). Les rapports entre la CSI et la CES ont toujours été difficiles, la CES étant reconnue pour son côté protectionniste et peu tourné vers les pays en développement (Traub-Merz & Eckl, 2007). Pourtant, la CSI et la CES ont créé d'un commun accord une plateforme : le Conseil régional paneuropéen le 19 mars 2007 qui s'étend de Lisbonne à Vladivostok sous la pression des syndicats de l'Europe de l'Est (Traub-Merz &

²³ À ce sujet, voir l'excellent article de T. Collombat (2009) sur les OSI dans les Amériques.

Eckl, 2007). De ce fait, deux centres européens coexistent dans un processus de partage des responsabilités difficile.

En plus d'être les représentants régionaux de la CSI, chacune de ces organisations régionales a la tâche de réaliser des études approfondies par pays afin d'analyser les défauts et les lacunes des syndicats nationaux. Elles sont également censées identifier les principales régions susceptibles d'être concernées par les programmes de solidarité internationale (Traub-Merz & Eckl, 2007). Ces structures sont décrites comme des structures ayant comme objectif de se rapprocher des réalités de ses affiliés et de décentraliser le pouvoir auprès de celles-ci.

Aux côtés de ces structures régionales, les FSI tendent à développer des bureaux régionaux afin de se rapprocher des activités de leurs membres sur les continents où les EMN s'implantent.

2.2.2.2 Histoire et fonctions des OSI sectorielles au niveau régional

Les FSI ont, de par leur caractère sectoriel, des activités internationales sur les continents. Les ACI amènent les FSI à se subdiviser en fonction des entreprises multinationales dans lesquelles les affiliés sont présents. Historiquement, la régionalisation est une stratégie appartenant plus aux confédérations syndicales internationales (Collombat, 2005). Cependant, l'arrivée massive dans les années soixante-dix de nouvelles fédérations en provenance de l'Afrique, de l'Amérique latine et de l'Asie a conduit les SPI à mettre en place des structures régionales (Windmuller, 2000). T. Collombat (2005) étudie la régionalisation des FSI²⁴ dans les Amériques en fonction de deux variables : leur « panamaéricanité » et leur degré de déconcentration/décentralisation. À ce sujet, il constate :

[...] que dans bien des cas, les structures mises en place par les FSI dans les Amériques n'étaient que latino-américaines et non panaméricaines. De même, nous observons qu'il est assez fréquent, voire systématique, de

²⁴ L'article de T. Collombat (2005) présente de manière détaillée ses conclusions pour chaque FSI étudiée.

voir les FSI ouvrir un ou plusieurs bureaux régionaux dans les Amériques (signe de déconcentration), il n'en va pas de même lorsqu'il s'agit de mettre en place une véritable structure régionale, bénéficiant d'une certaine autonomie et de statuts et activités qui lui sont propres » (Collombat, 2005, p. 82).

Ces conclusions démontrent une certaine régionalisation des FSI. Aux côtés de la CSI et des FSI, les organisations syndicales nationales (OSN) déploient également des activités internationales. La coexistence de ces acteurs (CSI, FSI, structures régionales et OSN) appelle le MSI à s'intéresser à la problématique de la coordination des activités internationales.

2.2.3 Les activités internationales des organisations syndicales nationales

Comme mentionné au début de ce chapitre, les organisations syndicales nationales s'organisent autour de deux types de structures : les organisations nationales confédérées et les organisations nationales sectorielles (ou fédérations professionnelles). Leurs rôles respectifs se déploient autour des deux dimensions définissant l'action syndicale, soit l'action politique et l'action économique.

De fait, les organisations nationales confédérées agissent à un niveau international de par leurs affiliations aux structures internationales et de par les relations bilatérales qu'elles entretiennent entre elles. Leurs activités internationales sont de l'ordre de la représentation politique lorsqu'elles participent aux activités statutaires des OSI comme aux congrès internationaux, aux conférences de l'OIT ou aux conférences de la CSC-OCDE. Elles sont également de l'ordre de la coopération internationale lorsqu'elles déploient des ressources vers des syndicats ou des organisations de la société civile des pays du Sud. Elles sont aussi de l'ordre de l'action économique puisque les affiliés des OSN, eux-mêmes affiliés aux FSI, ont pour rôle principal la négociation collective :

La négociation collective demeurant une prérogative essentielle des organisations syndicales nationales affiliées aux FSI, ceux-ci sont confinés principalement à un rôle de soutien afin de faciliter les contacts

et les échanges d'informations entre leurs affiliés pour la coordination des actions au sein des entreprises multinationales (Bourque, 2005, p. 7).

Elles sont parfois directement impliquées dans des tentatives de régulation internationale comme dans le cadre des ACI et des conseils mondiaux²⁵.

Parallèlement, les OSN développent des activités internationales sur leurs propres bases avec les OS du Sud ou du Nord, ce qui n'est pas sans entraîner une certaine confusion entre les projets de coopération : « Fragmentés, sans orientation globale, concernés uniquement par leur propre agenda : ainsi sont décrits par la CSI les programmes actuels d'aide aux syndicats » (Traub-Merz & Eckl, 2006, p. 7). À cet égard, la création de la CSI, semble avoir levé certains obstacles à la coopération intersyndicale dans le dossier de la mondialisation (Bourque, 2008) puisque la CSI s'est également donnée comme mission de coordonner les activités internationales de ses affiliés afin d'assurer une cohérence stratégique entre celles-ci en termes de coopération au développement (Traub-Merz & Eckl, Robert, 2006). L'implication des OSN et leur volonté à se soumettre à une coordination à un niveau supérieur semblent être les nouvelles directives organisationnelles du MSI afin de s'unir et d'agir de façon cohérente et influente, de renouer avec sa tradition « agitatrice ».

Le bref portrait présenté de l'histoire du MSI nous permet de mettre en avant le fait que jusqu'ici le MSI a reproduit les grands clivages idéologiques qu'a connus le syndicalisme et qu'il a été également tributaire de l'histoire sociopolitique mondiale à travers la guerre froide. Dernièrement, il s'est restructuré en réaction aux effets de la globalisation sur les travailleurs dans les espaces nationaux.

2.3 Synthèse du chapitre

Dans ce chapitre, nous avons tenté de mettre en contexte notre recherche afin d'explicitier en quoi la restructuration du MSI est liée aux conséquences des mutations contemporaines du

²⁵ Sur les 53 ACI signés, 29 ont été cosignés par des syndicats nationaux (Léonard et Sobczak, 2010, p. 18)

travail et de la nouvelle division internationale du travail. En effet, l'action syndicale à travers le monde doit faire face à une nouvelle configuration de la mondialisation, à savoir la globalisation. Cette dernière a pour particularité de voir la concentration du pouvoir économique au sein des EMN. De par leur structure en réseaux, celles-ci ont la possibilité de déplacer leurs activités internationales en fonction des allègements financiers et sociaux dont elles bénéficient. Cette concentration du pouvoir leur permet de mettre les systèmes sociaux de production en concurrence ce qui, d'une part, affaiblit le pouvoir des États et ce qui, d'autre part, affecte le Travail. Selon Munck (2002), les travailleurs du Nord voient leurs conditions de travail et leur sécurité d'emploi se dégrader alors que la main d'œuvre du Sud ne bénéficie pas d'une amélioration de ses conditions de travail. Féminisation de la main-d'œuvre et augmentation du nombre d'emplois dans le secteur informel en sont les principales caractéristiques. Précarisation de l'emploi et apparition de nouveaux secteurs d'emploi difficilement organisables (contrairement aux anciens secteurs industriels en disparition) sont les principales caractéristiques du travail au Nord. Face à ces constats, les OS au Nord comme au Sud voient leur champ d'action réduit en même temps que celui-ci doit s'internationaliser au vu de l'interdépendance croissante des travailleurs du Nord et du Sud et même parfois de leur mise en concurrence.

Cependant, comme le souligne Beck (2005), cette concentration du pouvoir comporte une issue encore ouverte et un contre-pouvoir global est en émergence. Le concept de « méta-jeu de pouvoir » est central dans cet ouvrage de Beck, il lui permet de décrire le méta-pouvoir des trois acteurs de la société mondiale à savoir le Capital, la société civile mondiale et les États. Le « méta-jeu du pouvoir » se caractérise par sa confusion, par le fait qu'il œuvre *hic et nunc* par delà le national et l'international. En effet, Beck distingue *l'ancienne politique mondiale* basée sur les institutions internationales censées fournir le cadre, les normes et les formes de base de l'action politique de *la nouvelle politique intérieure mondiale* orchestrée actuellement par les États, les acteurs de l'économie mondiale et la société civile mondiale. Cette confusion a fait naître un nouvel espace, un nouveau cadre pour l'action politique. La politique s'affranchit des frontières et des États, elle fait apparaître de nouveaux acteurs qui doivent inventer eux-mêmes leurs ressources et leurs rôles. C'est ce que Beck nomme l'infra-politique, selon lui lorsque

l'État ne joue plus son rôle de souverain dans l'espace public et lorsque l'économie devient politique présentant le discours sur la globalisation comme la seule alternative naturelle possible, une nouvelle forme de politique extra-parlementaire apparaît à l'exemple des mouvements sociaux qui invite les institutions politiques et économiques à changer par des pressions morales.

Or, selon Beck (2005), la société civile mondiale ne possède aucune domination transnationale. Elle s'adresse à l'opinion publique, et surtout au consommateur mondial ou aux États. Cette société civile souffre également de légitimation, elle n'est pas élue démocratiquement et s'est autoproclamée avocate. Selon Beck, le travail et ses organisations syndicales ne peuvent plus à eux seuls influencer sur le cours des événements.

Le MSI semble d'ailleurs en avoir pris acte, puisque depuis 2006, il s'est réorganisé afin de dépasser les vieilles querelles de clocher. Le MSI est constitué de deux types d'organisations : politiques et sectorielles. La CSI représente la structure ayant pour mission de représenter les intérêts des travailleurs auprès des institutions internationales, notamment l'OIT, le TUAC-OCDE, la BM et le FMI. Elle organise des campagnes de sensibilisation à la dimension sociale de la globalisation en partenariat avec la société civile. Les FSI, elles, ont pour rôle de défendre les travailleurs au sein des secteurs industriels et des EMN. Dès les années 60-70, elles mettront en place les conseils mondiaux. Depuis les années 90, elles sont au cœur de la négociation des ACI. Les relations entre la CSI et les FSI se sont formalisées au sein du *Global Union* afin de coordonner leurs activités sur un plan politique et stratégique. Les FSI ont dû également se réorganiser face aux mutations contemporaines du travail. Ces deux types de structures se sont décentralisés à un niveau régional afin d'être plus près des besoins des affiliés. Les OS nationales déploient, elles aussi, des activités internationales en participant aux activités statutaires du MSI, en organisant leurs propres activités de coopération internationale et en cosignant, dans certains cas, les ACI. Ainsi, le MSI déploie ses activités selon plusieurs niveaux : international, régional et national; le but étant de devenir un acteur de poids au sein de la globalisation. Ce moment historique d'unification du MSI représente néanmoins un enjeu

de taille puisque l'arrivée des OS du Sud l'invite à revoir ses pratiques et sa position, et par-dessus tout à redéfinir son action internationale.

Ce chapitre a permis de mettre en contexte l'objet de cette recherche en présentant les mutations contemporaines du travail et la restructuration du MSI. Ce contexte apparaît comme crucial puisque ce sont ses effets qui amènent les OS à repenser leur niveau d'action. Le chapitre suivant présente le cadre théorique retenu pour cette recherche. Il est organisé thématiquement afin de documenter les nouvelles figures d'un internationalisme syndical en émergence.

CHAPITRE III

LES NOUVELLES FIGURES D'UN INTERNATIONALISME SYNDICAL ÉMERGENT

L'étude du syndicalisme international et notamment la question de son renouvellement ont connu un regain d'intérêt depuis une dizaine d'années. Son étude s'inscrit généralement dans deux champs disciplinaires. D'une part, les auteurs s'inscrivant dans le champ des relations industrielles et d'autre part, les auteurs s'inscrivant dans le champ de la sociologie du travail, de la sociologie politique et des relations internationales. La première catégorie d'auteurs établit, à travers des études de cas d'alliances syndicales internationales (Gordon et Turner, 2000 ; Lillie, 2003) ou à travers l'étude des ACI (Bourque, 2005, 2008), des constats très descriptifs et peu critiques vis-à-vis du MSI. À partir des propos de Blanchette (2003), on peut dire que ce courant définit l'action syndicale internationale (ASI) comme suit :

L'ASI est tout type d'action effectuée, sans regard à la durée des liens, par un syndicat dans le cadre du fonctionnement d'une organisation internationale ou toute autre action menée par un syndicat avec l'aide d'un syndicat étranger, d'une organisation internationale ou régionale ou finalement avec l'aide d'organisations sociales. Seront également considérées comme ASI, les activités à portée régionale ou internationale menées avec des organisations syndicales ou sociales de même nationalité (Blanchette, 2003, p. 29).

Or, si ce type de définition permet de décrire efficacement les activités internationales des syndicats, elle ne permet pas leur analyse en regard à la dimension politique et aux enjeux que soulèvent celles-ci.

La deuxième catégorie d'auteurs est plus critique vis-à-vis du MSI, considérant ces organisations comme des bureaucraties très éloignées de la réalité du terrain syndical et de la défense des travailleurs (Moody, 1997 ; Waterman, 2001). L'institutionnalisation des OS, et ce à tous les niveaux de l'action syndicale, souffre de la « loi de l'oligarchie », loi qui consiste à démontrer qu'il se crée, au sein des OS, une élite syndicale très éloignée de ses membres et qui concentre le pouvoir (Michels, 1971).

Le cadre théorique de cette recherche ne repose pas sur cette dichotomie, mais est construit à partir d'auteurs qui émettent une distinction entre l'internationalisme syndical historique du MSI et de nouvelles figures de l'internationalisme syndical en émergence du MSI. Ces auteurs soulignent les obstacles et les enjeux auxquels fait face le MSI afin de proposer une nouvelle vision de l'internationalisme syndical. Cette distinction permet de rendre compte de la nature contradictoire *per se* des OS. En effet, le syndicalisme voyage entre sa dimension contestataire et sa dimension institutionnelle (Gagnon, 1991) ; c'est autour de ce voyage que se cristallise la définition de son action à un niveau aussi bien international que national.

Dans un premier temps, ce chapitre expose les raisons pour lesquelles le MS se veut international et les obstacles présents autour de cet internationalisme. Ceci conduit à définir ce qu'il est possible d'entendre par « internationalisme syndical historique ». Dans un deuxième temps, ce chapitre rend compte des enjeux actuels de l'internationalisme syndical. Ces enjeux sont organisés autour de quatre thématiques : les rapports Nord/Sud au sein du MSI, l'ouverture à la société civile mondiale, la coordination des OS et le dépassement des clivages idéologiques, et enfin, l'implication du MSI dans de nouvelles stratégies de régulation internationale. C'est à partir de ces enjeux qu'il est possible de distinguer de nouvelles figures d'un internationalisme syndical en émergence.

3.1 L'internationalisme syndical historique

Dès sa naissance, le mouvement syndical a été d'essence internationale. Malgré ceci, l'internationalisme syndical, bien que prisé dans les discours syndicaux, butte sur plusieurs obstacles. Il ne se traduit pas si facilement en actions solidaires effectives.

3.1.1 Pourquoi l'internationalisme syndical ?

Le syndicalisme international a émergé lorsque les syndicats à un niveau national n'avaient qu'une faible confiance quant à la capacité de réguler nationalement le marché du travail et quand les pans politiques et économiques étaient encore interconnectés (Hyman, 2005). De 1850 à 1890, le mouvement syndical était international avant d'être national. Pour la suite de son histoire s'en est suivie une recherche constante quant à la définition de son rôle à travers ses institutions internationales une fois que les États régulaient nationalement le marché du travail et la division du travail dans les arènes politiques et économiques (Hyman, 2005).

Hyman (2005) rappelle que l'internationalisme syndical répond à deux types d'intérêts : économiques et politiques. Selon lui, ces deux points de vue renvoient à deux réalités différentes : celles des confédérations syndicales internationales, qui représentent plus un symbole qu'une réalité internationale et celles des FSI qui sont, elles, plus pragmatiques et peuvent offrir des services à leurs affiliés durant les conflits. Selon l'auteur, il faut se méfier d'une simple dichotomie entre les fonctions politiques et économiques du MSI puisque le rapport qu'entretient le MS avec le politique diffère selon ses traditions idéologiques :

« This ambiguity of the political can be seen in Legien's conception of trade-unionism, at national and international levels alike. A leading social-democrat, he could in no way be described as political; but he insisted on the bonded nature of trade union politics, and rejected the subordination of union policy to the party. This conception, which shaped the character of IFTU and most ITSs, contrasted with the French syndicalist and later communist perspective of the unity of industrial and political struggle, and also with the efforts of many British (and even more, American) craft

unionists to avoid any entanglement with the sphere of the state²⁶ »
(Hyman, 2005, p. 143).

Les différentes idéologies présentes au sein des courants syndicaux teintent le rôle du mouvement syndical à l'international.

Autour de ce vœu partagé d'exister et d'agir à une échelle internationale, le MSI rencontre plusieurs obstacles.

3.1.2 Les obstacles à l'internationalisme syndical

L'internationalisme syndical comporte plusieurs obstacles. Ceux-ci se concentrent autour de deux aspects. Premièrement, il est principalement conduit par l'élite syndicale ce qui l'éloigne des membres. Deuxièmement, les activités et les relations qui y sont développées sont essentiellement diplomatiques. La solidarité internationale ne se traduit que faiblement sur le terrain.

3.1.2.1 Internationalisme par le haut, par le bas

La perspective historique d'Hyman (2005) permet de comprendre le lien entre les organisations syndicales nationales et le MSI. Dès le début, les organisations syndicales nationales ont entretenu des liens internationaux souvent sous forme de relations bilatérales. Ces liens se sont institutionnalisés et ont permis à l'auteur de définir le développement du MSI selon trois étapes correspondant à trois modèles de l'action syndicale internationale : le modèle d'*agitateur*, le modèle *bureaucratique* et le modèle de *diplomatie internationale*. La force vive de transformation sociale part du modèle d'*agitateur* et correspond aux liens entre les OSN. En

²⁶ Traduction proposée par l'étudiante : « Cette ambiguïté de la politique peut être vue dans la conception de Legien du syndicalisme, à un niveau national comme à un niveau international. En tant que leader social-démocrate, il n'aurait en aucun cas été décrit comme un politicien. Bien qu'il rejetait toute subordination du syndicat au parti politique, il reconnaissait le caractère lié de la politique et du syndicalisme. Cette conception, qui a façonné la conception de la plupart des FSI et des SPI, contraste avec la vision du syndicalisme français et éventuellement du communisme qui défendait l'unité de la lutte politique et industrielle. Elle contraste également avec les efforts de nombreux syndicalistes britanniques (et même américains) qui, quant à eux, souhaitaient éviter tout rapprochement avec l'Etat.

s'institutionnalisant, ces liens sont devenus bureaucratiques, ce qui fait dire à plusieurs observateurs que les structures internationales du MSI sont des structures construites par le haut, sans véritable lien avec les bases et où seul l'échange d'informations basé sur un consensus est possible et réalisé. C'est ce modèle qui fait qu'aujourd'hui le MSI joue son rôle de diplomate international dans les institutions internationales où il est reconnu comme à l'OIT.

Ainsi, au sein du MSI, internationalisme par le haut et internationalisme par le bas s'opposent. Or, la solidarité internationale ne peut être exigée « par le haut », elle ne peut être que sollicitée. De plus, cette sollicitation trouverait peu d'écho dans les rangs des syndicats nationaux puisque certaines études démontrent qu'ils semblent accepter facilement que l'internationalisme relève d'une élite syndicale (Blanchette, 2003).

3.1.2.2 Entre discours et pratiques de solidarité internationale

Di Ruzza et Le Roux (2000) établissent une distinction entre « solidarité économique effective » et « solidarité affective et idéologico-politique ». Selon ces auteurs, la notion de solidarité est inséparable du mouvement syndical ; elle fonde l'existence et la pratique de celui-ci. La « solidarité économique effective », mise en œuvre au niveau local ou national, peut être définie comme :

La mise en pratique, institutionnellement organisée, de la solidarité entre les personnes appartenant ou non au même groupe ou à la même classe [...] les formes concrètes que prend cette solidarité entre les travailleurs s'inscrivent naturellement dans une histoire longue, dans laquelle les particularités nationales jouent un rôle essentiel. Il semble que cette notion de solidarité ait abouti à distinguer le social de l'économique (Di Ruzza & Le Roux, 2000, p. 32).

La « solidarité affective et idéologico-politique » est présente dans les discours et les écrits syndicaux autour du thème de la solidarité internationale. Bien que cette solidarité ait abouti à des effets pratiques (la solidarité dans les luttes pour la paix, le désarmement, les droits de la personne, dans les mouvements de grève et à une coopération avec les autres mouvements

sociaux), il n'existe « quasiment aucune solidarité effective à ce niveau » (Di Ruzza & Le Roux, 2000, p. 32). Ce type de solidarité réunit les individus essentiellement sur un plan philosophique et éthique. Sur un plan historique, la solidarité « économique effective » a été la première forme dans l'organisation des travailleurs en syndicats. En s'institutionnalisant, cette forme a été renvoyée dans les unités de base de la production alors que la deuxième forme est devenue prédominante dans l'appareil syndical institutionnalisé. Or, si à un niveau national, ces deux formes se conjuguent, à un niveau extranational, seule la solidarité affective perdure. La solidarité « économique effective » semble difficile à mettre en place: « the mainly hidden problem of cooperation between national trade union movements shaped in extremely different ways and with diverse programs, forms of action and not least interests » (Leich et Kruse cités dans Hyman, 2005, p. 148). En effet à un niveau international, les travailleurs ne possèdent pas une longue histoire commune de solidarité, ils sont parfois en concurrence au sein d'une même EMN et si dans le discours la solidarité internationale existe, elle bute bien souvent sur des intérêts divergents et difficilement conciliables à court terme.

R. Hyman (2005) opère une distinction entre *internationalisme* et *internationalisation*. La première est une expression politique, elle relève d'un monde syndical mondial solidaire face au caractère « cosmopolite » du capital. L'expression « internationalisation » syndicale renvoie au rôle de diplomate des organisations syndicales internationales (OSI) au sein des institutions internationales telles l'OIT. Selon lui, cette vision élitiste par le haut doit être renversée pour plusieurs raisons. Premièrement, elle est faiblement mobilisatrice dans les rangs syndicaux. Deuxièmement, elle fait place à des stratégies globales visant à mettre en place une régulation internationale à travers l'OIT qui n'a donné jusqu'à ce jour que de faibles résultats (Bourque, 2004; Soussi, 2010). Enfin, l'internationalisation de certaines conventions collectives nationales est efficace essentiellement dans des secteurs actifs et principalement en Europe. Selon Waterman et Wills (2001), l'internationalisme syndical a été pensé universellement, il avait un objectif émancipatoire en s'adressant à une classe mondiale homogène. Cet internationalisme a été discuté au sein des espaces nationaux, ceci contrastant avec la nature « internationale » du capitalisme. Ainsi, l'internationalisme syndical est devenu un lien « international », c'est-à-dire un lien entre les syndicats nationaux et non une action syndicale

internationale, c'est-à-dire dépassant les espaces nationaux. Ce glissement aurait conduit l'internationalisme syndical a décliné « into institutionally defined trade union forms, mirroring the ritualistic procedures of interstate and interorganisational politics» (Waterman & Wills, 2001, p. 306)

L'internationalisme syndical, présent et prisé au cœur des discours, fait face à plusieurs obstacles dans la pratique. Les principaux obstacles relevés ici permettent de caractériser l'internationalisme syndical historique, à savoir sa définition par le haut de sa structure internationale, son manque de relais à la base du mouvement et son institutionnalisation autour de liens inter-nationaux entre les OS nationales. Si la volonté d'être solidaire internationalement est clairement présente dans les discours, sur un plan opérationnel, l'ASI s'est concentrée autour de stratégies traditionnelles à l'image des priorités syndicales au Nord. Or, aujourd'hui, le MSI est confronté à de nouveaux enjeux et tente de se redéfinir en émettant le vœu de se renouveler. C'est autour de ces enjeux, qui vont être présentés dans la partie suivante, que le MSI semble avoir opéré de nouvelles stratégies.

3.2 Les enjeux de l'internationalisme syndical

R. Munck (2002) analyse les événements de Seattle²⁷ comme le point de départ d'un mouvement contestataire global où le MSI aurait compris, d'une part, qu'il ne pouvait plus agir seul et, d'autre part qu'il devait mettre en place des solutions permettant la prise en compte des enjeux du Nord et du Sud. Le MSI serait à une étape historique où il pourrait renouer avec sa tradition internationaliste et redéfinir son rôle et son action en construisant une nouvelle forme d'internationalisme syndical. Cette évolution n'étant pas clairement défini dans la littérature, il est possible d'en préciser les contours d'après les principaux enjeux recensés par la littérature

²⁷ Du 30 novembre au 3 décembre 1999, s'est déroulée à Seattle la troisième Conférence ministérielle qui réunissait 133 pays membres de l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC). La Conférence accueillait deux nouveaux pays: la Chine et la Russie. Ce sommet devait constituer le lancement du Cycle du Millénaire : un cycle de négociations globales visant à ouvrir davantage les marchés des biens, des services et des produits agricoles. L'ensemble des mouvements activistes ont manifesté de concert à Seattle (les écologistes, les défenseurs des droits de l'Homme, les syndicats, les travailleurs, les paysans, le Tiers-monde, etc.) et ont réussi à bloquer le premier jour l'accès au Sommet (Munck, 2002).

scientifique, à savoir les rapports Nord/Sud au sein du MSI, sa place au sein de la société civile mondiale à travers ses rapports avec les organisations populaires, sa volonté de se coordonner et enfin, sa capacité à réguler internationalement le travail.

3.2.1 Les rapports Nord/Sud au sein du MSI

Nombre d'observateurs ont souligné l'important enjeu se cristallisant autour des relations entre les syndicats du Nord et les syndicats du Sud aussi bien en termes de stratégie qu'en termes de répartition du pouvoir.

3.2.1.1 La répartition du pouvoir au sein des OSI

L'analyse de la structure et du mode de fonctionnement de la CSI permet d'analyser dans quelles mesures le MSI prend en compte un rééquilibrage des rapports Nord/Sud au sein de ce mouvement. En effet, alors que sept travailleurs sur dix sont des travailleurs du Sud, qu'en est-il de la représentation des organisations syndicales du Sud au sein du MSI? La CSI semble être l'héritière directe de la Cisl (Bourque, 2008). La redistribution des postes de pouvoir au sein de la CSI et au sein de la représentation de celle-ci auprès du Bureau International du Travail (BIT) s'est effectuée entre les anciens dirigeants de la Cisl et de la CMT. S.A Soussi (2008) affirme que concernant la création de la CSI, les organisations syndicales du Sud « sont restées circonspectes face à une initiative pour laquelle elles n'avaient été sollicitées qu'une fois la table mise » (Soussi, 2008, p. 24-25). Il ajoute que selon certains dirigeants syndicaux du Sud :

Ces assises (de la CSI) visaient surtout à aplanir les différences idéologiques des grandes centrales du Nord et du même coup à intégrer les centrales non affiliées. Cet enjeu a exigé des négociations directes, desquelles ont été écartées de facto les centrales syndicales du Sud. Résultat : la redistribution des postes de pouvoir [...], a consacré une surreprésentation du Nord quasiment discriminatoire, et que ne peut justifier à elle seule l'incapacité des syndicats du Sud de s'acquitter de leurs contributions financières (Soussi, 2008, p. 24).

Cette citation introduit une nouvelle variable: les quotes-parts financières. En effet, la CSI est une agrégation d'organisations syndicales nationales. Le poids de ces organisations varie en fonction de leur quote-part financière. Or, cette règle de fonctionnement n'avantage pas les pays du Sud en manque de ressources financières²⁸.

L'étude du MSI dans les Amériques de T. Collombat (2005) confirme le clivage Nord-Sud au sein de l'ancienne structure panaméricaine de la CSI : l'Organisation régionale interaméricaine du travail (ORIT). À ce titre, il émet le constat suivant :

Les responsables latino-américains et africains que nous avons rencontrés insistent tous sur la nécessité d'influer sur les gouvernements du Nord pour les inciter à modifier leur approche en termes de commerce et d'aide internationale. Ces demandes n'étaient pas sans déranger quelque peu les positions traditionnelles du mouvement syndical à cet égard. Les syndicats du Nord avaient plutôt tendance à défendre une vision classique de l'aide au Sud, fondée sur une assistance financière, plutôt que de devoir revoir leurs positions de fond quant à la répartition des richesses au niveau mondial (Collombat, 2005, p. 86).

La répartition du pouvoir au sein de ces structures influence les pratiques du MSI. Or, les stratégies syndicales entre le Nord et le Sud ne se ressemblent pas.

²⁸ Les organisations syndicales de ces pays souffrent également des effets de la mondialisation conjugués aux plans d'ajustement structurel. Le recul de la fonction publique dans ces pays en tant qu'employeur a un impact sur leur « membership » et donc sur leurs ressources financières.

3.2.1.2 Le clivage Nord/Sud en termes de stratégies syndicales

Les pays du Nord privilégient des stratégies continentales et globales. Elles consistent majoritairement à coordonner des résistances en Asie, en Europe et dans les zones de libre-échange (Soussi, 2008 ; Collombat, 2005 ; Bourque, 2007, 2008). La CISL a d'ailleurs porté et défendu le projet d'une clause sociale²⁹ mondiale. Lors de ce débat, plusieurs syndicats du Sud se sont positionnés contre cette clause sociale considérée comme une mesure protectionniste. Dans une étude politique, le chercheur Benessaïeh (cité dans Thwaites, 2008, p. 375) dresse une liste des pays contre la clause sociale : Royaume-Uni, l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est et le groupe de Rio comprenant 13 pays d'Amérique latine et des Antilles. Les pays favorables étaient les pays industrialisés d'Occident. Selon ce chercheur, les pays industrialisés ont appuyé cette clause sociale parce qu'ils voulaient contrer les pays d'Asie du Sud-Est qu'ils jugeaient économiquement « trop » dynamiques.

Les pays du Sud font face à des enjeux qui leur sont propres. Ces pays ont eu, comme nous l'avons souligné, un développement économique tardif. Dans bien des cas, ils n'ont pas connu de « trente glorieuses » (Soussi & Bellemare, 2008). Les années quatre-vingt-dix sont venues transformer ces sociétés. Les conditions générales du salariat se sont dégradées et l'économie informelle s'est développée de manière exponentielle (Soussi & Bellemare, 2008). Ces pays ont également connu des périodes successives de dictature et de relative démocratie (Gagnon, Collombat & Avignon, 2006). L'alternance de ces périodes a eu des conséquences sur le développement des syndicats ; ils ont été soit réprimés soit incorporés à l'État. En Afrique, syndicalisme et question nationale ont entretenu des liens très étroits (Soussi & Bellemare, 2008). L'évolution sociohistorique de ces syndicats les a contraints à s'orienter vers des stratégies alternatives : organisation des travailleurs de l'économie informelle et émergence d'un syndicalisme de transformation sociale « tourné vers l'action locale mais mobilisant des stratégies globales et à vocation internationale » en sont des caractéristiques (Soussi & Bellemare, 2008, p. 86) :

²⁹ Cf. note de bas de page 18.

Le syndicalisme de transformation sociale accorde beaucoup d'importance aux luttes dans l'entreprise et aux luttes sociales porteuses de solidarité, en coalition avec divers mouvements sociaux, comme ceux des droits et des libertés, des femmes, des jeunes, des environnementalistes, etc. (Soussi, Bellemare & Verret, 2007, p. 187)

Ces stratégies d'alliances permettent de lutter sur d'autres fronts que l'entreprise et sur des questions non strictement syndicales tout en influant sur les inégalités dans le domaine du travail. Cette forme de syndicalisme tisse des solidarités sur un plan local, national et international. De plus, elles ne sont pas géographiquement isolées, ces stratégies syndicales atypiques se retrouvent en Inde, en Amérique latine, etc. À titre d'exemple, la Confederation of South African Trade Unions (COSATU) a porté ce modèle de syndicalisme à un palier international et a contribué à la création de la South Initiative on Globalization and Trade Union Rights (SIGTUR). La SIGTUR a été créée en 1991. Elle réunit des délégués de 16 pays du Sud et constitue un réseau d'informations et de formations sur les questions nationales et internationales. Elle diffuse de l'information et des images sur les pratiques d'exploitation des multinationales, organise des campagnes de mobilisation internationales pour des conditions de travail humaines et pour la libération de chefs syndicaux emprisonnés. Enfin, elle crée des alliances avec des secrétariats internationaux de fédérations syndicales professionnelles (Soussi & Bellemare, 2008).

Il existe donc un important fossé juridique, historique, idéologique et stratégique entre les syndicalismes du Sud et du Nord, cependant, le MSI souhaite intégrer à son agenda les besoins spécifiques des pays du Sud. Pour ce faire, elle souhaite notamment que les organisations syndicales et les organisations de la société civile déploient une action commune sur un plan local et international.

3.2.2 *L'ouverture aux organisations de la société civile*

La création d'une société civile³⁰ mondiale fait couler beaucoup d'encre. Les événements de Seattle en 1999 ont constitué, selon l'analyse de plusieurs auteurs (Beck, 2005 ; Munck, 2002 ; Gallin, 2000; Waterman, 2001), le point de départ d'une société civile mondiale contre-hégémonique prête à se mobiliser et à agir afin de construire une mondialisation plus humaine. Si dans les premières analyses le mouvement syndical restait peu abordé, dernièrement, sa place au sein de ce mouvement et son rôle fédérateur en tant que seule organisation mondiale démocratique, organisée et possédant des ressources humaines, logistiques et financières ont été replacés au centre de ce mouvement (Gallin, 2000 ; Beck, 2005). En effet, selon Beck, la société civile mondiale ne possède aucune domination transnationale³¹. Pour se faire entendre, la société civile mondiale nécessite une alliance entre les États, les mouvements de défense des droits de l'homme, de l'environnement et le mouvement ouvrier (Beck, 2005). Le mouvement ouvrier doit donc intervenir au-delà de ses frontières nationales en créant une solidarité multidirectionnelle visant à « obtenir plus d'emprise sur le local par la force d'un réseau proactif au niveau national et d'alliés rapidement mobilisables au niveau international » (Lévesque et Murray, 2003; FTQ, 2004, 2000 ; Gordon et Turner, 2000; Ramsey, 2000; Gallin, 1999, cités dans Ricard, 2008, p. 81). Or, la création de ces alliances n'est pas nouvelle puisque l'étude historique des liens entre syndicats et ONG révèle le fait que ces liens n'ont pas toujours été distendus. Dans la période précédant la Deuxième Guerre mondiale, les OS avaient créé ce que Gallin (2000) nomme des « Labour NGOs ». Elles avaient

³⁰ L'après-guerre froide représente une période qui a vu l'expansion du capitalisme libéral et la régénérescence de la société civile. Comme nous le rappelle Brunelle (2009), la société civile avait d'abord été théorisée comme le lieu par excellence des rivalités, comme « le royaume du contrat, des intérêts individuels, des libertés civiles et de la propriété privée » (Brunelle, 2009, p. 34). Les années 80 ont permis une autre approche de la société civile, elle devient un nouvel espace de libération et d'émancipation. Cette approche plus sociale et politique envisage la société civile comme un espace permettant l'émergence de solidarité sociale et la construction d'identités collectives : « Cette société civile se situe quelque part entre l'État et le marché. C'est le domaine de l'action sociale, des luttes et des alliances, ainsi que celui des innovations de tous ordres. C'est aussi un espace de délibération dont l'importance croît de manière exponentielle au fur et à mesure que l'espace public de délibération est accaparé par les monopoles de l'information voués à la manipulation de l'opinion publique » (Brunelle, 2009, p. 36-37).

³¹ Sa domination réside dans sa capacité à dénoncer les contradictions de l'économie mondiale et le non-respect des droits de l'homme auprès de l'opinion publique et des États (Beck, 2005).

pour but d'offrir des services à leurs membres et à la population. Elles se concentraient dans les domaines de l'éducation et de la création de coopératives socio-économiques. Or, au lendemain de la Deuxième Guerre mondiale, peu de ces organisations populaires avaient survécu. Dans les décennies qui ont suivi, le MS s'est investi dans la création d'un État-providence et a délaissé ces associations qu'il avait pourtant mises en œuvre. Les années 80 ont vu l'apparition de nouveaux acteurs sociaux que l'auteur qualifie « d'enfants illégitimes des syndicats » : les ONG. Elles sont apparues dans le vide laissé par les syndicats dans des pans dans lesquels ils ne s'investissaient plus ou moins. Reste qu'en tant qu'enfants illégitimes des syndicats, elles partagent nombre d'intérêts communs avec les syndicats.

3.2.2.1 Les intérêts communs des syndicats et des ONG

Selon Gallin (2000), les syndicats et les ONG³² sont deux types d'organisations de la société civile œuvrant et partageant certains champs d'action. Cet auteur en recense principalement sept : les droits humains et les droits des travailleurs, l'égalité des sexes, le développement durable, l'éducation, l'environnement et la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Autour de ces sept champs d'action communs, syndicats et ONG créent des alliances³³ et joignent leurs modes d'action qui sont souvent complémentaires. Ces alliances participent à la montée du *subpolitique* comme le qualifie Beck.

Le domaine d'action des droits humains et des droits des travailleurs semble être l'environnement dans lequel les syndicats et les ONG coopèrent le plus naturellement. En effet, la centralité de la question du travail est au cœur de ces alliances. À titre d'exemple, la CSI et

³² Le monde des ONG est un monde complexe et grandissant, le nombre de ces dernières ne cesse d'augmenter. Il est complexe, car il est difficile de catégoriser les ONG. Cette catégorisation peut se baser soit sur leur degré d'indépendance ou de contrôle par des organisations extérieures, d'après leur fonction (développement humanitaire, droits humains, éducation, défense des femmes ou défense environnementale) ou encore selon leur localisation géographique (Nord-Sud). De plus, certaines ONG n'existent que sur un plan local alors que d'autres sont de véritables réseaux internationaux, par exemple, le cas d'Amnistie internationale (Gallin, 2000).

³³ L'article de Gallin (2000) présente ces alliances dans le détail à travers ces sept domaines. Plusieurs cas sont répertoriés par lui.

les FSI travaillent très souvent en partenariat avec Amnistie internationale et d'autres ONG dans des campagnes de dénonciation³⁴. Dans les pays où les syndicats sont réprimés, les ONG, souvent religieuses, permettent aux travailleurs de s'organiser et de créer des syndicats indépendants face à un État répressif ou face à des syndicats inféodés à ces États répressifs³⁵. Ces associations ont d'ailleurs permis aux secteurs traditionnellement faiblement syndiqués de s'organiser³⁶. L'aide au développement constitue un autre champ d'action dans lequel les alliances se font naturellement. En effet, les syndicats des pays industrialisés se sont engagés dans des activités de développement sur un plan national ou international, et ce, en raison de leurs agendas politiques et de leurs préoccupations sociales. Ces activités peuvent être conduites par les OSI ou les OS nationales, elles sont généralement financées par des fonds publics ou par des fonds humanitaires créés par les OS nationales³⁷. Certains syndicats disposent même d'un service international dont le travail est de conduire ces activités³⁸. Des plateformes de travail entre syndicats et « NGOs labour » ont été créées. Leur rôle consiste à soutenir les syndicats dans le monde face aux défis posés par la mondialisation et de réfléchir

³⁴ La Fédération internationale des Journalistes coopère régulièrement avec Amnistie internationale et d'autres ONG pour défendre la liberté de la presse. L'ITF lutte avec des ONG en Asie contre le tourisme sexuel. L'Internationale de l'Éducation et ses affiliés travaillent en partenariat contre le travail des enfants et s'est impliqué dans le lancement de la journée de la marche pour les femmes en 2010 (Gallin, 2000, p. 11).

³⁵ Il existe de nombreux exemples à ce sujet, en Indonésie, aux Philippines et au Maroc de nos jours, en Pologne de 1976 à 1981, en République de la Corée, en Afrique du Sud et au Niger (Gallin, 2000, p. 11).

³⁶ Par exemple, l'IUF est membre de la « European Banana Action Network », la ITGWLF participe à la campagne pour des vêtements propres. Cette coalition a démarré dans les années 90, elle regroupe des syndicats, des associations de consommateurs, des groupes de femmes, des organisations de solidarité et de développement. Cette coalition s'est étendue à tous les continents : Europe, Afrique, Asie, Amériques. Elle supporte les travailleurs dans leurs revendications, possède son fonds de grève (Gallin, 2000, p. 12).

³⁷ Au Canada, quatre syndicats ont créé leur propre fond humanitaire et solidaire (Gallin, 2000, p. 13).

³⁸ Par exemple, LO en Norvège, FNV aux Pays-Bas, LO en Suède et au Danemark. Certains ont mis en place des centres de recherche comme l'AFL-CIO aux États-Unis (Gallin, 2000, p. 12-13).

aux stratégies d'aide les plus adéquates afin de les aider à se renforcer. Dans ce champ, il existe peu de coopérations avec des ONG ne travaillant pas directement sur les questions liées au travail, hormis ponctuellement lors d'événements de dénonciation face aux institutions internationales³⁹.

Les champs d'action entourant la question de l'égalité entre les hommes et les femmes et la responsabilité sociale des entreprises (RSE) représentent également deux champs d'expérience. En effet, bien qu'il ait existé de grandes syndicalistes femmes, notamment dans le secteur de l'habillement, le mouvement syndical a largement été dominé par une culture masculine. Depuis, les syndicats ont créé des comités de femmes à l'intérieur de leurs structures. Ces structures sont essentielles puisque le secteur informel touche principalement les femmes. Il apparaît aujourd'hui impossible d'organiser à une échelle mondiale les travailleurs sans prendre en compte les travailleuses du secteur informel. Dans ce contexte, les syndicats ont multiplié les partenariats avec les associations de femmes⁴⁰. Dans le cadre de leurs luttes contre les EMN, les méthodes syndicales traditionnelles s'avèrent bien souvent inefficaces alors que la mobilisation de l'opinion publique est aujourd'hui une technique efficace face aux EMN. Le MS et les ONG en prennent acte et s'en servent dans des campagnes de dénonciation, campagnes que l'on nomme « name and shame ». Les compagnies en créant des codes de conduite tentent de contrer ce pouvoir, certaines ONG sont impliquées dans le développement et la surveillance de l'application de ces codes de conduite. Celles-ci sont souvent attaquées par le MS, voyant à travers elles, une tactique utilisée par les EMN pour améliorer leur image de

³⁹ Par exemple, certaines FSI coopèrent avec Oxfam International, une coalition de 11 ONG travaillant dans le domaine du développement. Dans le passé, plusieurs FSI ont travaillé avec des ONG nationales comme Oxfam GB et NOVIB. L'EI et l'OI travaillent en partenariat dans le dossier de l'éducation au sommet du G8 à Cologne en 1999 ou au sommet annuel du FMI à Washington en 1999 (Gallin, 2000, p. 14).

⁴⁰ Plusieurs associations ont été créées au Pérou, au Mexique et au Guatemala dans les zones franches. En Inde, la SEWA (Self Employed Womens Association) est la plus connue. Elle rejoint 210 000 membres et organise les travailleuses du secteur informel. Elle leur permet la création de coopératives et octroie des microcrédits. Le même type d'organisation existe en Afrique du Sud, la SEWU. Ces deux structures étant organisées à un niveau international au sein du réseau StreetNet (Gallin, 2000, p. 14).

marque vis-à-vis des consommateurs. Plusieurs débats existent également autour de l'efficacité de la RSE et le MS tente de se positionner au sein des débats et réfléchit quelle mesure la RSE est un outil à leur service ou au service des EMN.

Les champs d'action autour desquels syndicats et ONG ont le plus de difficulté à travailler ensemble restent les questions environnementales et d'éducation. En effet, les relations entre le MS et le mouvement environnemental ont émergé dans les années 60, elles ont parfois suscité des craintes chez les travailleurs entrevoyant dans le mouvement Vert la possibilité de voir des emplois disparaître. Actuellement, les OS ont perçu que le mouvement environnemental pouvait être un allié de taille face aux EMN, mais les liens restent à se forger. La protection de l'environnement fait d'ailleurs partie des six priorités d'action listées au Congrès de la CSI à Vancouver en 2010, notamment dans l'objectif de proposer une nouvelle politique mondiale de développement (CSI, 2010). Dans le domaine de l'éducation, les syndicats préfèrent en général travailler seuls ou en collaboration avec des « NGOs labour ». Cependant, dans les cas où les syndicats sont dominés par l'État, des collaborations entre syndicats et ONG voient le jour pour promouvoir un mouvement syndical alternatif.

Le partage des champs d'action entre les ONG et les syndicats est bien réel. Les syndicats ne sont plus uniquement tournés vers leur « core business » et les ONG traitent des questions liées au travail. Face à ce constat, elles œuvrent à se rapprocher et tentent de dépasser les obstacles et les conflits d'intérêts que créent ces alliances.

3.2.2.2 Obstacles de ces rapprochements

Dans son article, Mc Kay (2002) pointe les structures conservatrices et bureaucratisées des syndicats comme raisons expliquant les divisions entre syndicats et organisations populaires. Selon ses observations, au sommet des Amériques en 2001, les syndicats étaient présents essentiellement à travers des comités d'organisation, leur apport était majoritairement financier. MJ Gagnon (2002) décrit la coalition créée pour cette occasion comme une organisation complexe de forme pyramidale où les activités organisées faisaient preuve d'un grand professionnalisme. À l'inverse, les organisations populaires sont souvent décrites comme

ayant peu de ressources et comme des structures instables où la démocratie participative est valorisée. Elles sont organisées en réseau avec d'autres acteurs plus particulièrement à un niveau international. Le Queux (2009) parle d'« anarchie organisée » afin de décrire le niveau d'organisation du mouvement altermondialiste.

Le Queux (2009) décrit également le mouvement altermondialiste comme un « kaléidoscope social » qui partage un seul « no », celui du refus du néolibéralisme. Il lutte pour une réappropriation du politique, une mondialisation par le bas réunie autour d'un humanisme radical. Selon eux, l'ennemi numéro un est la mondialisation libérale et il convient de la déloger, mais la question du comment est créatrice de divisions :

C'est sur ce point précis que se dessine une ligne de démarcation au sein même du mouvement, une division somme toute classique entre révolutionnaires et réformateurs qui se répercute nécessairement sur la finalité et les modalités de l'action collective et sur les relations au politique et bien entendu au syndicalisme (Le Queux, 2009, p.4).

Aujourd'hui, nous pourrions dire qu'au-delà des différents cas de figure les syndicats sont des acteurs reconnus par l'État en tant que « partenaire social ». Ce positionnement a parfois poussé les syndicats à développer une logique gestionnaire plutôt qu'une logique contestataire. Au cœur de ces coalitions, ces rapports au politique différents soulèvent plusieurs questionnements : Comment les organisations populaires peuvent-elles influencer sur les décisions politiques et comment les syndicats peuvent-ils se relancer dans la bataille des utopies? Ces questions se jouent également au niveau de la base syndicale, celle-ci souhaiterait parfois voir un mouvement syndical plus volontaire participant aux actions directes, même contre l'État⁴¹.

⁴¹ Mc Kay (2002), MJ Gagnon (2002) et S. Le Queux (2009) rapportent dans leurs écrits plusieurs événements ayant cristallisé ces sentiments. Au sommet des Peuples en 2001, la Fédération des Travailleurs et des Travailleuses du Québec (FTQ) avait recruté ses gros bras pour empêcher ses membres de rejoindre les barricades altermondialistes craignant des actions directes trop violentes. À Melbourne, au milieu d'un discours syndical qui « s'évertuait à expliquer qu'il luttait au mieux contre le capitalisme international, on entendit « Bullshit » surgir de l'assemblée syndicale, avant que les membres en grand nombre se détournent de leur leadership pour rejoindre les barrages altermondialistes » (Le Queux, 2009, p. 7). Cependant, l'intransigeance patronale et certains contextes très hostiles au syndicat poussent ce dernier à retrouver ses premières formes d'action directe. Les grèves de 2003 au Québec au

Ceci crée deux problèmes majeurs pour le syndicalisme : l'éloignement de jeunes militants qui, sans être hostiles au syndicalisme, posent sur lui un regard critique et souhaitent le voir embrasser des modes d'action plus directs et le risque de voir le pluralisme syndical s'exacerber à nouveau (Le Queux, 2009). Ces questions semblent loin d'ébranler le haut de la structure syndicale, et les initiatives de syndiqués au sein de ces mouvements restent plus des initiatives individuelles :

D'un côté. Les syndicats ne laissent pas vraiment de place à l'intérieur de leurs structures pour des voix radicales et dissidentes, semblablement par peur d'infiltration trotskiste. De l'autre, les groupes libertaires craignent une mainmise des appareils syndicaux. Rien de très neuf. Certes de plus en plus de syndicalistes rejoignent les mouvements alternatifs parce qu'ils y trouvent une plateforme pour exprimer leur militantisme, mais cela demeure des initiatives individuelles (Le Queux, 2009, p.9).

Ces constats font dire à D. Labbé et D. Andolfatto (2006) que les syndicats démontrent une certaine sensibilité à l'agenda altermondialiste sans véritablement remettre en cause les logiques organisationnelles.

En somme, l'ouverture du MS à la société civile comporte autant d'opportunités que d'obstacles à dépasser. Chaque pas vers le rapprochement de ces structures constitue un pas de plus vers de nouvelles figures d'un internationalisme syndical en émergence. À cette étape de la revue de littérature, deux éléments ont été retenus afin de définir ces nouvelles figures : une répartition plus égalitaire en termes de pouvoirs et de définition des enjeux entre les syndicalismes du Nord et du Sud et la création d'alliances entre le MS et la société civile. La prochaine partie présente un troisième élément : la nécessaire coordination du MSI en dépit des différences idéologiques et des contextes nationaux.

sein de l'entreprise Vidéotron en sont un exemple. Malgré tout, lorsque l'Australian Council of Trade-Unions a désavoué l'aile gauche du syndicalisme australien pour ses actions directes, il a démontré que l'institution syndicale pouvait ressentir une certaine gêne face à ces modes d'action.

3.3 Vers une meilleure coordination et un dépassement des clivages idéologique

Sur un plan international, l'étude de Lillie (2003) est souvent citée pour démontrer que les syndicats peuvent se coordonner et collaborer au mouvement transnational syndical même lorsque leurs membres sont en concurrence. En effet, la Fédération Internationale des ouvriers du Transport (FIT), grâce à la coordination d'actions sectorielles, a réussi à imposer un salaire minimum mondialement uniformisé. Ce célèbre exemple représente malheureusement plus une exception qu'une règle. Deux études en contexte européen vont être présentées ici, elles documentent l'attitude protectionniste encore développée par les OS même lorsqu'elles ont réussi à créer des alliances transnationales effectives. La défense des intérêts locaux et une lecture différente des enjeux différents en constituent les principales raisons.

3.3.1 Une attitude protectionniste

V. Pulignano (2003) étudie la réponse des syndicats européens à la stratégie de restructuration de la compagnie Général Motors (GM) en 2004. L'annonce de la suppression de 12 000 emplois sans consultation préalable du comité d'entreprise européen provoquera des manifestations dans plusieurs pays de l'Union européenne. Les syndicats européens créeront un comité syndical de coordination qui poussera les dirigeants de GM à négocier une entente-cadre sur les processus de restructuration et de licenciement collectif en Europe. Cette entente aurait démontré la capacité des syndicats à faire preuve de solidarité internationale sur un plan européen en créant un cadre général à l'intérieur duquel se déploieront les négociations au plan local dans chacun des pays (Lévesque et Murray, 2003). Pourtant, l'auteure démontre le caractère variable des résultats de cette négociation suivant les pays. En Allemagne, les échanges ont permis la préservation de l'emploi en échange de concessions salariales. En Belgique, ils se sont soldés par des investissements massifs en échange de plus de flexibilité de la part des travailleurs. Chaque syndicat a réalisé des concessions nationales afin de préserver les emplois et cette plateforme de coordination n'a pas empêché la concurrence inter-établissements et inter-syndicats (Pulignano, 2003).

L'étude de cas de N. Hilal (2009) sur la directive 440 de 1991 dans le secteur des chemins de fer documente également cette limite. Alors que cette directive permettait pour tous les salariés du rail de partager un texte commun capable de constituer le point de ralliement entre syndicats habitués à s'ignorer, elle a donné naissance à une concurrence européenne entre les cheminots européens (Hilal, 2009). Dans un premier temps, temps que l'auteure nomme « le moment idéologique », il y a eu absence d'un discours syndical européen liée à une lecture des enjeux européens radicalement différente. Les syndicats de l'Europe du Sud et de la Belgique se sont opposés à cette directive alors que les syndicats de l'Europe du Nord, de l'Allemagne et de l'Espagne l'ont acceptée en négociant au mieux les intérêts des travailleurs. Cette divergence dans la lecture des enjeux européens dépend des différences en matière de relations professionnelles, de rapport à l'État et de vision du secteur public. Ainsi, les uns ne reconnaissent pas la légitimité des options retenues par les autres. Dans un deuxième temps, temps que l'auteure nomme le « moment pragmatique », les euro-syndicats ont pris conscience de la nécessité de s'allier. En 1996, la libéralisation du rail s'accroît ce qui n'est pas sans conséquence sur ces coûts sociaux en terme d'emploi, de statut et de précarisation. Les syndicats de l'Europe du Nord, de l'Allemagne et de l'Espagne ont rejoint l'autre conception syndicale européenne et ont coordonné des mobilisations transeuropéennes à Bruxelles et à Lille contre les institutions européennes. Ce deuxième temps a été rendu possible, car tous les euro-syndicats étaient confrontés à la perte de leur capacité à négocier sur un plan national. Devant les faibles résultats de ces stratégies, les syndicats sont revenus à des stratégies nationales de gestion des conséquences sociales de la libéralisation. Ces mobilisations n'ont pas trouvé de relais politique et la base syndicale s'est très peu mobilisée. Ce retour aux stratégies nationales se caractérise par un retour aux vieilles pratiques corporatistes ce qui n'est pas sans amener de nouvelles divisions entre les différentes catégories professionnelles et générationnelles des cheminots et entre les corporations syndicales nationales (Hilal, 2009).

3.3.2 L'effet structurant des contextes nationaux

Sur le plan théorique, les études d'Hilal et de Pulignano permettent de se demander si le partage d'un contexte et d'un espace commun suffit à « étendre au niveau européen la fonction traditionnelle du syndicalisme qui est d'unifier et d'homogénéiser les intérêts et les

représentants des différents groupes nationaux » (Hilal, 2009, p. 77). Elles mettent en exergue les tensions inhérentes à la construction d'alliances syndicales internationales. Lorsqu'elles surviennent dans des contextes nécessitant la défense d'intérêts nationaux, les institutions nationales et les arrangements locaux exercent un effet structurant sur les résultats de ces alliances, à savoir l'absence de stratégies communes et la division syndicale (Pulignano, 2003 ; Hilal, 2009 ; Streeck, 1993 et Héritier, 2001 cités dans Hilal, 2009). Entre discours solidaire et pratiques de solidarité, il existe encore un fossé. Comme le souligne Dufresne (2009), en matière de négociation collective, « les syndicats expriment souvent la crainte d'abandonner un système national de négociation qui leur offre au moins la garantie d'un ensemble de règles et d'acteurs connus » (Dufresne, 2009, p. 65). Même si des syndicats ont compris qu'ils devaient s'adapter, les négociations collectives transnationales restent ancrées dans des modèles économiques et sociaux nationaux. En interne, certains syndicats développent une attitude protectionniste basée sur la peur d'une perte d'autonomie au niveau national : « C'est davantage le protectionnisme, qu'il soit d'ordre nationaliste, économique ou égoïste, qui constitue la matière première sur laquelle est bâtie l'action syndicale transnationale » (Davies et William, 2006, p. 11).

Permettre aux différentes traditions syndicales d'être dépassées, signifie pour le MS d'abandonner toute attitude protectionniste et souveraine afin de coordonner au mieux l'action internationale et ceci ne se réalise pas sans difficulté. Cependant, de nouvelles stratégies sont en train d'émerger. Elles suscitent des attentes et sont perçues comme des moyens permettant de dépasser ces contradictions.

3.4 Négociation collective et régulation internationale : nouvelles stratégies

L'objectif premier des syndicats est de négocier avec les employeurs des conditions de travail acceptables pour les travailleurs et les travailleuses qu'ils représentent. À un niveau international, deux stratégies sont plébiscitées par le MSI pour tenter d'influer sur les comportements des EMN : la signature d'accord-cadre international (ACI) et le militantisme d'actionnariat.

3.4.1 La signature d'accord-cadre international

Jusqu'à la fin des années quatre-vingt-dix, les ACI étaient un fait européen. Depuis les ACI se sont élargis à d'autres continents. La portée des ACI est largement étudiée au sein de la communauté universitaire, ils constitueraient un début de régulation internationale (Soussi, 2010).

Un ACI est un accord « plancher » reprenant les conventions fondamentales de l'OIT. Il engage une multinationale, ses fournisseurs et ses sous-traitants et une OSI. Son objectif principal est de protéger les droits fondamentaux des travailleurs à travers les structures en réseau des EMN et d'y promouvoir le dialogue social (Drouin, 2006). Dans la littérature, les FSI sont désignées comme les structures clés capables d'inventer une régulation internationale du travail. En effet, comme le précise Drouin (2006), ce qui distingue les ACI des autres initiatives privées de régulation internationale du travail, c'est la participation des organisations syndicales internationales et nationales. Les ACI ont été développés pour contrer les codes de conduite créés unilatéralement par les EMN. D'après Drouin (2006), ces ACI peuvent connaître cinq trajectoires. La première étant lors d'un conflit, ils constituent alors la mise en avant de l'importance du dialogue social pour arrêter le conflit. Deuxièmement, la négociation d'un ACI peut naître au sein de réseaux de solidarité grâce auxquels les travailleurs peuvent faire valoir la force du nombre. Troisièmement, les relations privilégiées existantes entre un affilié national et une entreprise peuvent permettre la négociation d'un ACI. Dans ce cas, la FSI coordonne la négociation à un niveau international afin d'en faire bénéficier les autres travailleurs de l'EMN. La négociation par l'entremise d'un comité d'entreprise européen constitue la quatrième possibilité. Enfin, la cinquième stratégie est d'utiliser le Pacte Mondial, une initiative des Nations-Unies où les EMN envoient une lettre au secrétaire des Nations-Unies disant qu'ils s'engagent à respecter les normes minimales du droit du travail. Par ordre d'importance, les ACI traitent principalement des droits fondamentaux des travailleurs, des autres normes relatives au travail, de la protection de l'emploi et des changements dans l'entreprise et enfin de l'environnement et de la protection des communautés (Drouin, 2006).

Selon Drouin (2006), l'efficacité des ACI « dépend de la capacité des parties à s'approprier les normes qu'ils protègent et à mobiliser les procédures de mise en œuvre qu'ils établissent » (Drouin, 2006, p. 750). À ce jour, les FSI sont les principales structures à avoir utilisé les ACI pour défendre le droit d'association et de négociation collective, pour convaincre les entreprises d'intervenir auprès des sous-traitants, pour assurer la consultation et l'information des travailleurs en cas de restructuration d'entreprises et enfin, pour aider à la résolution de conflits au niveau national. L'utilisation de ces ACI par les affiliés des FSI devient un enjeu crucial afin d'exercer une pression sur les EMN à travers leurs chaînes de production mondiale. À ce titre, Léonard et Soczback (2010) notent que les différents espaces de dialogue social (transnational, européen et national) semblent être de plus en plus connectés :

En revanche, des liens partiels existent bel et bien entre ces accords et les autres espaces de dialogue social [...], dans des processus où certains acteurs traversent les espaces, où les sujets de préoccupation se diffusent et où, enfin, des cadres institutionnels au plan européen sont utilisés par des acteurs, surtout du côté syndical, pour construire des liens (Léonard et Sobczack, 2010, p. 76).

Les ACI suscitent de nombreuses attentes en cela qu'ils témoignent d'une pratique de négociation transnationale tout en faisant face à un défi majeur puisque leurs signatures se négocient sans cadre législatif international. Une garantie de suivi de ces ACI est essentielle afin d'en assurer l'efficacité. Diverses politiques de suivi peuvent être pensées. Elles se basent toutes sur une résolution de différends entre les deux partis : employeurs et travailleurs et fait non négligeable, elles dépendent du bon vouloir de l'employeur⁴². C'est ainsi que ces ACI sont

⁴² De plus, la signature d'ACI est parfois « publicisée » par l'entreprise à l'exemple d'Ikéo pour ne citer que cette multinationale. En 2004, Ikéo a signé un ACI se nommant l'IWAY. Cet accord stipule les conditions des travailleurs, exige l'absence de travail forcé et l'emploi des enfants. Il vise également à protéger la capacité des travailleurs à s'organiser en syndicats. Enfin, cet accord doit être respecté par les sous-traitants. L'article du Monde diplomatique « Ikea en Inde, un emploi démontable » fait état d'une enquête menée en Inde en 2006. Celle-ci démontre : « qu'en ce qui concerne le travail des enfants (sujet très sensible pour les consciences occidentales), Ikéo a assurément éradiqué cette pratique dans « ses usines », même si l'IWAY préfère se baser sur les législations locales. Pour l'organisation des ouvriers en collectifs ou en syndicats ou le paiement des heures supplémentaires c'est une autre affaire. [...] Les conditions de travail? À première vue, elles sont bonnes, les locaux sont propres et aérés. Il y a les pauses thé et un matériel de qualité. [...] Les transgressions les plus fréquentes concernent la liberté d'association, le droit de négocier collectivement le salaire et les heures supplémentaires [...] De ce que

critiqués pour leur faible capacité coercitive et sont apparentés au concept de *soft law*. En outre, les ACI ont une faible portée dans le cas des sous-traitants, stratégie en réseaux pourtant caractéristique des multinationales du Nord dans les pays du Sud. De plus, la signature d'ACI est parfois « publicisée » par l'entreprise à l'exemple d'Ikéo pour ne citer que cette multinationale⁴³.

Les ACI constituent une tentative de régulation internationale des droits des travailleurs, ils permettent de créer un espace de dialogue social mondial où les différents niveaux de l'ASI peuvent se coordonner et s'influencer. Ils constituent malgré tout un espace de possibles participant à la formation de nouvelles figures de l'internationalisme. Le militantisme d'actionnariat représente une autre stratégie afin d'influer sur les EMN, il correspond à un nouvel outil redynamisant l'ASI, celui-ci est d'influence nord-américaine.

3.4.2 Militantisme d'actionnariat

Les fonds de retraite représentent des investisseurs institutionnels qui sont des joueurs de première importance dans les économies nationales et internationales. Selon Lizée (2004), ils représentent aujourd'hui le plus grand bassin de capitaux financiers des économies capitalistes. Récemment, le MS a réclamé le droit d'influencer les décisions d'investissement selon des critères de responsabilités sociales et développement durable. Plusieurs grandes organisations syndicales nationales sont impliquées dans ce militantisme d'actionnariat comme l'AFL-CIO ou le Trades union congress en Angleterre ou Lands organization en Suède. À un niveau international, la CSI, les FSI et la CSC-OCDE ont créé un comité de travail : Comité sur

nous avons constaté, aucun syndicat n'existait chez les sous-traitants [...] D'autant que pour remettre les commandes à temps, les sous-traitants sous-traitent à leur tour. Déjà inappliquée chez les fournisseurs directs, l'IWAY devient alors une abstraction complète. » Cet exemple vient démontrer la portée que peut avoir un ACI dans un pays émergent tel l'Inde. Certes, les salariées évoluent dans des conditions sanitaires acceptables, mais aucune possibilité ne leur ait offerte pour négocier un rapport de force très inégale. Pour l'anecdote, Ikéo possède sa propre ONG « Compliance and monitoring group » chargée de vérifier l'application de cet accord, ONG qui est également publicisée sur le site internet d'Ikéo (Bailly, Caudron & Lambert, 2006).

le capital des travailleurs. Le rôle de ce comité est de permettre l'échange d'informations et la coordination des stratégies syndicales en matière de fonds de pension, militantisme d'actionnariat, investissement responsable et gouvernance d'entreprise.

Cette initiative, bien que principalement nord-américaine⁴⁴, s'étend aux syndicats européens afin d'exercer une action d'envergure internationale (Sauviat, 2001a). L'implication du MS au niveau financier est une priorité et un nouveau levier prometteur. Les travailleurs possèdent des fonds de pension et sont, par ce fait, des actionnaires d'entreprises. Ils ont donc le pouvoir, en tant qu'actionnaires, de voter et ainsi d'avoir une possibilité de modifier le comportement des entreprises :

Cela donne aux travailleurs et à leurs syndicats une occasion d'agir contre les attitudes habituelles à court terme des investisseurs et des directeurs d'entreprise. Ces attitudes ont trop souvent entraîné un dégraissage du personnel, de la sous-traitance, des réductions dans la recherche, la formation et la sécurité ainsi que des fusions et acquisitions discutables qui préjudicient manifestement les intérêts des personnes qui travaillent pour ces sociétés. Tant les travailleurs que les investisseurs institutionnels sont des investisseurs à long terme et devraient prendre en compte la vision à long terme (CISL, 2002, p. 96).

Plusieurs formes de militantisme d'actionnariat existent : vente des actions de l'entreprise⁴⁵, investissement socialement dirigé en fonction de critères sociaux (respect de normes environnementales et minimales de travail) et utilisation des droits de vote ouvrant sur des propositions d'actionnaire.

⁴⁴ « Ce n'est donc pas un hasard si l'initiative de cette mobilisation est revenue aux syndicats américains : d'une part, les avoirs des FP américains représentent 71 % des actifs financiers des FP au niveau mondial (OCDE, 2000), venant alimenter une capitalisation boursière qui représente à elle seule la moitié de la capitalisation boursière mondiale. D'autre part, les syndicats ne sont guère parvenus, aux États-Unis encore moins qu'ailleurs, à imposer un rapport de force durable en leur faveur tant vis-à-vis des employeurs dans la négociation d'entreprise que vis-à-vis de l'État au niveau politique » (Sauviat, 2001a, p. 62).

⁴⁵ Dans les années 70 et 80, plusieurs caisses de retraite dont Calpers et Nicers ont vendu les actions des EMN qui investissaient en Afrique du Sud pendant l'apartheid.

Le militantisme d'actionnariat propose de nouvelles pratiques internationalistes en jouant le jeu des marchés financiers de l'intérieur. Cependant, au regard de plusieurs auteurs, ce nouveau levier ne peut être efficace que si les syndicats possèdent un rapport de force vis-à-vis de l'EMN⁴⁶. Ainsi, cette pratique ne peut se substituer aux plus vieilles pratiques internationalistes comme la négociation collective ; elle doit leur être complémentaire.

3.5 Synthèse du chapitre : de l'internationalisme syndical historique à de nouvelles figures de l'internationalisme syndical

La mondialisation n'a en rien effacé l'opposition Travail/Capital. Entre 1975 et 2000, le nombre de travailleurs a augmenté de plus d'un tiers, et ce, majoritairement dans le Sud (Munck, 2002). Si nous pouvons être tentés de parler d'une certaine globalisation de la force de travail, les thèses de Polanyi et Gramsci viennent rappeler à notre bon souvenir que la force de travail n'est en rien une institution économique, son prix est déterminé dans le cadre des luttes des travailleurs. À ce titre, les travailleurs et les organisations ont toujours leur rôle de transformation sociale à jouer. R. Munck (2002) voit dans les événements de 1999 à Seattle, le signe de l'émergence d'un mouvement social contestataire global. Selon lui, les syndicats, les confédérations internationales et les actions des travailleurs démontrent que des actions transnationales de solidarité existent. D'après lui, celles-ci sont créatives, elles diffèrent des stratégies traditionnelles en prenant en compte les intérêts divergents des acteurs et en créant des alliances avec la société civile.

Relevant le constat que le mouvement syndical international semble être animé par une volonté d'unir ses forces face à la menace « globalisante », nous avons émis l'hypothèse que si le mouvement syndical international prenait en considération les enjeux auxquels il fait face, il était effectivement en train de se renouveler puisqu'il romprait alors avec une longue tradition de schismes et de stratégies protectionnistes de la part des syndicats du Nord.

⁴⁶ L'article de C. Sauviat (2001a) explique, à partir d'exemples, les limites de ce levier d'action syndicale.

Ainsi, l'évolution économique contemporaine représenterait la possibilité pour le MSI de s'engager dans de nouvelles voies de l'internationalisme syndical. Ces voies se caractériseraient par la création d'alliances avec les autres organisations de la société civile (Beck, 1999), par la mise en place de nouvelles stratégies à visée transnationale et par l'abandon de l'ancienne attitude « dominante » des syndicats du Nord à l'égard des syndicats du Sud (Munck, 2002). Au centre de ces nouvelles voies de l'internationalisme syndical, la question de la solidarité internationale et de ses stratégies apparaît cruciale puisque les syndicalismes du Sud privilégient des actions locales. Ces actions locales sont réalisées en partenariat avec de nouveaux acteurs non syndicaux autour d'enjeux propres à ces pays : économie informelle, reconnaissance institutionnelle, travail des enfants, privatisation des services publics et alourdissement de la dette publique. Ces stratégies sont proches de ce qu'on nomme le « syndicalisme de transformation sociale » qui allie luttes en entreprise et luttes sociales (Soussi & Bellemare, 2008). Les syndicalismes du Nord semblent, eux, privilégier des stratégies globales (clause sociale, accords-cadres internationaux...), stratégies dénoncées, par ailleurs, par les pays du Sud comme des mesures impérialistes et protectionnistes (Soussi & Bellemare, 2008). Cependant, des alliances stratégiques entre syndicats du Nord, du Sud et organisations non gouvernementales (ONG) se créent sur la base de projets couvrant des domaines comme la formation syndicale, le soutien et la création de coopératives, d'organismes de prévoyance et d'autres leviers financiers et la syndicalisation du secteur informel. Le MSI prend part à la constitution de la société civile mondiale comme le démontrent les événements de Seattle en 1999 ou encore la mobilisation autour du Sommet des Peuples à Québec en 2001. Il met également en place de nouvelles stratégies de régulation internationale du travail, par exemple, les accords-cadres internationaux (ACI), l'intervention dans les comités d'actionnaires par l'intermédiaire de la gestion des fonds de pension et de solidarité et forme ses membres à la question internationale.

Sur la base de ces constats, il serait possible de définir si les AI d'une OS sont en train de se renouveler si l'OS démontre :

- Une volonté de prendre en compte les différentes réalités des pays où elle intervient ;

- Une capacité à coordonner ses activités internationales au regard de l'agenda international du MSI ;
- Une capacité à développer une solidarité multidirectionnelle avec divers partenaires syndicaux et sociaux ;
- Une capacité à impliquer ses membres autour de l'action syndicale internationale ;
- Un engagement au sein de nouvelles stratégies de régulation internationale du travail comme les ACI et le militantisme d'actionnariat syndical présentés plus haut.

Dans ce chapitre, les enjeux auxquels le MSI fait face actuellement ont été recensés d'après une analyse approfondie de la littérature retenue dans cette recherche. De ces enjeux, plusieurs variables ont été retenues permettant de saisir et d'analyser au niveau d'une OS dans quelles mesures ces enjeux sont pris en considération. Ces variables constituent les nouvelles figures d'un internationalisme syndical en émergence.

CHAPITRE IV

LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE

Les chapitres précédents ont permis de présenter la recherche, le contexte contemporain dans lequel elle s'inscrit et le cadre théorique retenu afin de reconnaître les nouvelles figures de l'action syndicale internationale. Ce cadre est central dans cette recherche puisque c'est à la lumière de celui-ci que les activités internationales de la FTQ vont être analysées. Cette analyse requiert une démarche qualitative. Plus précisément, c'est d'après une démarche empirico inductive que cette recherche a été conduite. En effet, aucune hypothèse préalable n'a été émise dans ce travail, l'objectif n'étant pas de vérifier les conclusions de recherches antérieures, mais de caractériser les activités internationales à partir des résultats colligés sur le terrain. Cette recherche a donc laissé une place importante à l'induction, si bien que la démarche méthodologique a évolué en parallèle à la découverte du terrain.

Ce quatrième chapitre présente la démarche méthodologique sur laquelle s'est construite cette recherche. Plus précisément, il présente l'objet de la recherche, ses objectifs, son modèle d'analyse, son modèle opératoire et enfin la stratégie de collecte des données.

4.1 L'objet de la recherche et ses objectifs

L'objet de cette recherche consiste à étudier les AI de la FTQ dans un contexte de restructuration du MSI et de mutations contemporaines du travail. Ce contexte, présenté dans le deuxième chapitre de ce mémoire, apparaît essentiel puisqu'il est partie prenante dans la définition que suppose aujourd'hui l'action d'une OS à un niveau international.

Cette recherche poursuit plusieurs objectifs. En premier lieu, elle vise à réaliser un état des lieux de ces AI en accordant une importance particulière aux AI réalisées depuis 2006, date à laquelle, le MSI s'est officiellement restructuré avec la création de la CSI. En deuxième lieu, elle vise à rendre compte des dispositifs et des processus organisationnels qui président à la mise en œuvre de ces AI. En dernier lieu, elle vise à dégager quels en sont les enjeux, et ce, afin de déterminer dans quelle mesure, les activités internationales de la FTQ relèvent-elles oui ou non d'une nouvelle vision de l'internationalisme syndical ?

4.2 Étude de cas

Le volet empirique de cette recherche est réalisé à partir d'une étude de cas, celle de la FTQ. La justification de ce choix se base sur la représentativité de la FTQ. En effet, la FTQ est la plus grande centrale syndicale au Québec⁴⁷, elle représente plus d'un demi-million de travailleurs et de travailleuses, soit plus de 40 % des syndiqués québécois. Elle est présente dans toutes les régions et dans tous les secteurs de l'économie québécoise grâce aux cinq mille unités locales des quarante syndicats québécois, canadiens et nord-américains affiliés au Congrès du travail du Canada (CTC) et présents au Québec. Elle représente plus de 60 % des syndiqués du secteur privé. Elle est aussi bien implantée dans le secteur public où elle représente la majorité absolue des syndiqués de l'administration municipale et du secteur péri-public chez Hydro-Québec, ainsi que les fonctionnaires fédéraux et le personnel des Postes (Soussi, 2011). Les études québécoises antérieures à cette recherche ont démontré l'engagement international de la FTQ à travers les ressources humaines et financières et les activités qu'elle déploie. Une première démarche de recherche exploratoire a également démontré que la FTQ déployait des AI diversifiées et représentatives des autres OS à l'international. C'est à la lumière de ces paramètres que le choix de la FTQ s'est imposé de lui-même. Son étude permet de généraliser

⁴⁷ Au Québec, le pluralisme syndical fait exception. Il existe quatre grandes OS (FTQ, Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats québécois (CSQ) et Centrale des syndicats démocratiques (CSD)) et des OS indépendantes. Elles représentent respectivement :

- FTQ : 550 000 membres (FTQ, 2009)
- CSN : 304 081 membres (RHD, 2009)
- CSQ : 108 991 membres (RHD, 2009)
- CSD : 67 400 membres (RHD, 2009)
- OS indépendantes : 98771 membres (RHD, 2009)

les conclusions de la recherche aux autres OS et donc de contribuer à la théorisation du syndicalisme international. À ce stade, il convient également de rappeler que le niveau d'observation retenu pour cette recherche se concentre sur la FTQ et ses affiliés. Les 5000 sections locales de la FTQ n'ont pas été étudiées en vertu de la dimension de cette recherche qui consiste à rédiger un mémoire de Maîtrise original.

Cette recherche étudie donc les activités internationales de la FTQ, elle adopte une méthodologie qualitative empirico inductive qui a permis des va-et-vient entre le terrain et l'élaboration du modèle d'analyse et du modèle opératoire.

4.3 Le modèle d'analyse et le modèle opératoire

Les objectifs de cette recherche ainsi que sa démarche méthodologique ont été présentés. Afin de la réaliser, un modèle d'analyse a été élaboré reprenant les quatre dimensions retenues : 1) la structure et les dispositifs organisationnels, 2) la représentation politique, 3) la coopération internationale et 4) l'action économique et financière. Ce modèle d'analyse est représenté également par un schéma afin d'en faciliter sa compréhension. Un modèle opératoire a également été construit exposant les indicateurs retenus pour chacune des dimensions retenues dans cette recherche.

4.3.1 Modèle d'analyse

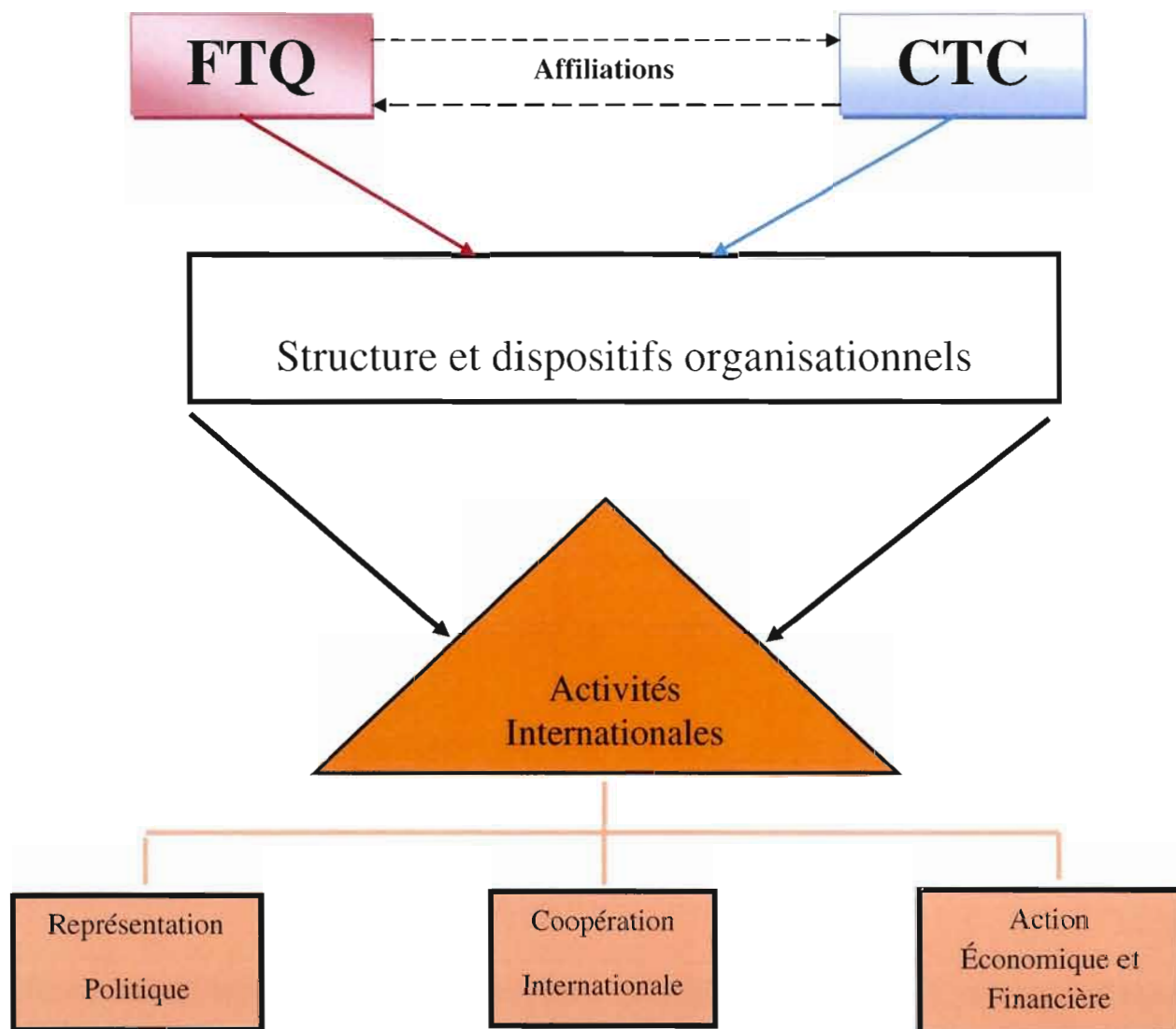
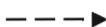

Toute recherche s'inscrit dans un cadre théorique, celle-ci n'y fait pas exception. L'élaboration de ce cadre théorique a constitué une part conséquente du travail entourant cette recherche. C'est à partir d'une analyse thématique de la littérature scientifique retenue qu'il nous a été possible de reconnaître les différentes figures d'un internationalisme syndical en émergence. Ce travail a permis de dégager cinq nouvelles figures inhérentes à cet internationalisme syndical en émergence. Il apparaît qu'une OS fait preuve de ce type d'internationalisme lorsque son action syndicale internationale est soutenue par ses membres, lorsqu'elle prend en considération les problématiques spécifiques des OS au Sud dans la définition de son action, lorsqu'elle est capable de coordonner ses AI au-delà des divergences

idéologiques et nationales, lorsqu'elle agit en partenariat avec la société civile et enfin lorsqu'elle s'inscrit dans de nouvelles stratégies ayant pour but de réguler internationalement le travail. C'est donc à la lumière de ce concept que les AI de la FTQ vont être analysées.

Afin de caractériser les AI de la FTQ, quatre dimensions ont été retenues pour cette recherche. Trois de ces dimensions reprennent la typologie que la FTQ emploie elle-même dans ses communications avec le MSI afin de décrire ses activités internationales : la représentation politique, la coopération internationale et l'action économique et financière. Ces dimensions représentent les composantes des activités internationales. La quatrième, que nous avons choisi d'ajouter, permet de saisir la dynamique organisationnelle à l'œuvre dans le déploiement de ces activités internationales et ce en raison des liens d'affiliation entre la FTQ (appareil central et affiliés) et le CTC. À notre connaissance, aucune recherche antérieure n'a analysé une OS d'un point de vue organisationnel, c'est ce qui constitue, selon nous, l'originalité de notre recherche. En effet, nous avons cherché à saisir dans quelles mesures la structure et les dispositifs organisationnels influencent la nature des activités internationales entreprises par la FTQ (liens de causalité).

Le modèle d'analyse retenu pour cette recherche est représenté par la figure suivante :

Figure 4.1 : Schéma modèle d'analyse

**Légende :**Liens d'affiliation : Liens de causalité : Composante Activités Internationales: 

4.3.2 *Modèle opératoire*

Les dimensions retenues dans le modèle d'analyse ont donné lieu à des indicateurs. Ils constituent le modèle opératoire de la recherche. La justification du choix et la définition de ces dimensions sont exposées ci-dessous :

a) La dimension structure et dispositifs organisationnels examine les structures et les dispositifs organisationnels au centre du déploiement des AI. Cette dimension rend compte du mode de fonctionnement des AI. Les dispositifs organisationnels permettent d'examiner les rapports « centres de décisions/base » en matière de solidarité internationale, c'est-à-dire les mécanismes de prise de décision, les niveaux d'implication et de participation démocratique de la base aux choix finaux en matière d'AI. Ses indicateurs sont le mode de fonctionnement de la FTQ et les comités et services dédiés à la réalisation d'AI.

b) La dimension représentation politique couvre ce qui est souvent appelé les « relations diplomatiques » des OS. Elle apparaît comme un vecteur d'intégration aux réseaux syndicaux mondiaux et d'influence au niveau des institutions internationales du travail. Ses indicateurs sont représentés par les affiliations de la FTQ au MSI, sa participation aux activités statutaires du MSI et auprès des institutions internationales ainsi que sa présence auprès du mouvement altermondialiste.

c) La dimension coopération internationale rend compte des actions syndicales ciblées, autant en termes de renforcement syndical international qu'en termes de projets spécifiques d'aide et/ou de coopération impliquant d'autres acteurs non syndicaux. Ces activités peuvent être réalisées avec un ou plusieurs syndicats et/ou des ONG locales ou de dimension internationale. Ces projets de coopération sont financés par la FTQ et par ses affiliés à travers l'existence de fonds de coopération. Ses indicateurs sont la nature de ces projets, leur zone géographique, leur financement et les partenaires choisis.

d) La dimension action économique et financière permet de saisir les activités réalisées dans le but de réguler internationalement le travail et de contraindre le comportement des EMN. L'action économique de la FTQ est appréhendée à travers les indicateurs suivants : la présence de la FTQ au sein de conseils mondiaux, son implication dans la signature d'accords-cadres internationaux et le développement de Politique d'achat responsable (PAR). L'action financière se caractérise à travers deux outils développés par la FTQ : le Fonds de solidarité et le militantisme d'actionnariat.

Le tableau, présenté à la page suivante, synthétise le modèle opératoire de cette recherche :

Tableau 4.2 Modèle opératoire de la recherche

| DIMENSION | INDICATEURS |
|---|--|
| Structure et dispositifs organisationnels | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mode de fonctionnement interne à la FTQ 2. Comité syndical de développement international du CTC 3. Service de la solidarité internationale de la FTQ (SSI) |
| Représentation politique | <ol style="list-style-type: none"> 1. Auprès des institutions internationales 2. Auprès des structures du MSI 3. Auprès du mouvement altermondialiste |
| Coopération internationale | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mise en œuvre par le SSI (Nature projet, zone géographique, financement) 2. Mise en œuvre par les affiliés (Fonds dédiés) 3. Partenaires choisis 4. Coordination des projets |
| Action économique et financière | <ol style="list-style-type: none"> 1. Les conseils mondiaux 2. Les accords-cadres internationaux 3. Les Politiques d'achat responsable 4. Le fonds de la solidarité de la FTQ 5. Le militantisme d'actionnariat |

Ce modèle a fait l'objet de plusieurs remaniements au cours de la construction progressive des questionnements. Aux indicateurs traditionnels se sont progressivement greffés les indicateurs issus des découvertes de terrain mobilisant plusieurs techniques d'enquête. La collecte de données de cette recherche a permis de colliger les informations en lien avec les indicateurs élaborés.

4.4 Collecte des données

La collecte de données de cette recherche s'est appuyée sur deux types de matériaux : théorique et empirique. Le matériel théorique a été sélectionné à partir d'une revue de littérature scientifique, datant de moins de dix ans, permettant de documenter les mutations contemporaines du travail, la restructuration du MSI et les nouvelles figures d'un internationalisme syndical en émergence. Le matériel théorique a également permis de compiler des documents directement en lien avec notre objet de recherche à partir de quatre types de ressources documentaires (sources institutionnelles, organisationnelles, médiatiques et universitaires). Le matériel empirique a, lui, été colligé à partir de deux techniques d'enquête : l'observation participante à découvert d'événements syndicaux et la conduite d'entretiens individuels semi-directifs.

4.4.1 Matériel théorique

Cette recherche a nécessité la constitution d'un corpus théorique en fonction de deux objectifs. Le premier objectif a été de constituer, à partir de sources documentaires scientifiques, un corpus théorique permettant de documenter les mutations contemporaines du travail, la restructuration récente du MSI et les nouvelles figures d'un internationalisme syndical en émergence. Cette littérature, majoritairement nord-américaine, a été sélectionnée en fonction de plusieurs critères.

Premièrement, nous avons priorisé les publications de moins de dix ans, afin d'être au diapason des enjeux scientifiques actuels.

Deuxièmement, nous avons sélectionné les écrits provenant de deux champs disciplinaires. Les publications provenant des écrits des Relations industrielles comportent l'avantage de documenter de manière descriptive le MSI. Les publications plus sociologiques analysent plus spécifiquement les enjeux soulevés par le MSI. Ces deux regards nous ont donc semblé complémentaires.

Enfin, nous avons sélectionné les écrits en fonction de mots clés en rapport avec notre problématique : syndicalisme international, société civile mondiale, régulation internationale du travail, renforcement syndical international et globalisation. Ces documents scientifiques ont été recensés à travers les bases de données spécifiques à la sociologie et aux relations industrielles.

Le deuxième objectif de cette recherche a été de compiler puis d'analyser des documents provenant de quatre types de source. Premièrement, nous avons répertorié et analysé les documents de sources institutionnelles (OIT-BIT-CSI-FSI) qui mettaient en avant diverses activités dans lesquelles la FTQ et ses affiliés sont impliqués. Plus spécifiquement, nous avons compilé des documents de sources organisationnelles et de sources médiatiques (articles de presse et autres supports médiatiques relatant les activités internationales de la FTQ et ses affiliés. Les actes de colloques internationaux de la FTQ de 2001, 2004 et 2008, les actes de congrès, les documents de publication et les publications du Monde Ouvrier de 2006 à 2010 ont fait l'objet d'une analyse détaillée. Nous avons également analysé les documents syndicaux (rapports d'activités internationales) en lien avec les activités internationales de six affiliés à la FTQ ayant développé des fonds de coopération spécifiques ainsi que leurs actes de congrès. Enfin, nous avons consulté des travaux universitaires, soit des recherches québécoises théoriques et empiriques ayant pris comme objet de recherche les activités internationales de la FTQ. Les recherches de Blanchette (2003), Gagnon, Collombat et Avignon (2006), Ricard (2008), Sauviat (2001a), Hennebert (2009) et Soussi (2011) ont été décortiquées afin d'en extraire des éléments descriptifs et réflexifs. La consultation de ces différentes sources documentaires a constitué une première étape exploratoire orientant le choix de techniques d'enquête empirique complémentaires.

4.4.2 Matériel empirique

Les données d'enquête empirique sur lesquelles s'appuie cette recherche ont été récoltées selon deux méthodes : l'observation participante à découvert d'événements syndicaux et la conduite de deux entretiens individuels semi-directifs. Les données recueillies par les entretiens individuels semi-directifs ont été obtenues grâce à notre participation en tant

qu'agente de recherche à une recherche qui avait pour but d'analyser les activités internationales de trois OS québécoises. Elle a été conduite par Sid Ahmed Soussi, professeur au département de sociologie de l'UQÀM, et déposé en 2011. Notre implication dans cette recherche a été conséquente puisque nous avons été présent à toutes les étapes de sa réalisation.

4.4.2.1 Observation participante à découvert d'événements syndicaux

Dans le cadre de cette recherche, nous avons participé à des événements syndicaux de deux types : événements syndicaux internes à la FTQ et événements syndicaux ouverts au public. Ces événements permettent d'avoir accès aux réflexions qui nourrissent le déploiement des AI en interne et en externe. Les données de ces observations ont été recueillies par l'intermédiaire d'un carnet de bord (cf. annexe B) recensant les acteurs, les thématiques abordées, les critiques émises par les acteurs et les impressions et réflexions de la chercheuse face à ces événements.

Le tableau, présenté à la page suivante, expose la liste de ces événements :

Tableau 4.3 Liste événements syndicaux observés

| ÉVÉNEMENTS | DATES | TYPES | ACTEURS |
|---|----------------------|---|---|
| « Élargir nos solidarités » | 26 et 27 juin 2008 | Colloque interne FTQ | Responsable AI FTQ et membres syndicaux en provenance des affiliés |
| « L'État et le mandat du syndicalisme dans le monde » | 10 octobre 2009 | Forum social québécois | Responsable activités internationales OSQ, présence informelle de la responsable de la FTQ et chercheurs québécois en sciences humaines |
| « Les entreprises ont-elles le souci de l'approvisionnement responsable au Québec ? » | 11 février 2010 | Compte rendu de recherche menée en collaboration avec le CISO | Chercheurs en relations industrielles et responsables syndicaux affiliés à la FTQ |
| « Action syndicale sans frontières » | 23-24 septembre 2010 | Colloque universitaire et syndical | Chercheurs internationaux, responsables syndicaux, membres (FTQ, CSN, CSQ) |

4.4.2.2 Conduite d'entretiens individuels semi-directifs

La présente réflexion s'est, en partie, nourrie des conclusions d'une recherche menée en parallèle et à laquelle la chercheuse a participé au titre d'agent de recherche (Soussi, 2011). Cette implication lui a permis de participer à la conduite d'entretiens individuels semi-directifs (1 h 30 chacune) auprès du responsable syndical international de la FTQ en 2009. La grille de la conduite d'entretien est présentée en annexe A. Les données recueillies auprès du responsable de la FTQ ont pu être exploitées dans cette recherche. Nous y ferons référence par l'utilisation des termes « Entrevue 1-A » et « Entrevue 1-B ». Bien évidemment, rencontrer un responsable syndical c'est avoir en face de soi un militant de l'action syndicale, mais également un professionnel chargé de représenter l'organisation à laquelle il appartient, ce qui incite naturellement à une certaine réserve en matière de divulgation d'informations. Malgré cet obstacle, qui nécessite de la part du chercheur un sens diplomatique et une fine connaissance de son terrain, ces deux entrevues ont permis de traiter de l'aspect organisationnel et décisionnel de ces AI et des enjeux internes qu'elles soulèvent au regard des AI développées. Elles ont également permis de rappeler à la chercheuse que ces AI sont réalisées par des acteurs dévoués et engagés dans leur mission internationale.

La diversité des sources mobilisées dans cette recherche présente un double intérêt. Dans un premier temps, le recours à un matériel théorique et empirique permet d'élargir le regard en établissant des liens avec l'opérationnel. Dans un deuxième temps, l'étude de documents syndicaux (outils de communication largement diffusés à l'externe), la participation à différents événements syndicaux (échanges internes au mouvement syndical) et la conduite d'entrevues individuelles (échanges sociologue-syndicaliste sur les représentations, idéaux et positionnements) a permis de multiplier les croisements d'informations complémentaires afin d'apporter une certaine profondeur à la réflexion.

La première partie de ce mémoire a permis de problématiser la recherche, de présenter l'action syndicale face à deux facteurs : les mutations contemporaines du travail et la restructuration récente du MSI. Dans cette première partie, nous avons également exposé le cadre théorique de cette recherche qui documente les nouvelles figures d'un internationalisme syndical en émergence et la démarche méthodologique retenue afin de documenter et d'analyser les AI de la FTQ. La deuxième partie de ce mémoire va en présenter, d'une part les résultats en fonction des dimensions choisies, et d'autre part les analyses qui en découlent.

DEUXIÈME PARTIE

PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

CHAPITRE V

LES ACTIVITÉS INTERNATIONALES DE LA FTQ

Ce chapitre se divise en cinq parties. La première partie expose, à partir de données socio-historiques, (1) la dimension internationale de la FTQ présente dès sa consitution. Les quatre parties suivantes présentent les résultats en fonction des dimensions retenues pour caractériser les AI de la FTQ : (2) la structure et les dispositifs organisationnels, (3) la représentation politique, (4) la coopération internationale et (5) l'action économique et financière.

5.1 Les origines « internationales » des syndicalismes canadien et québécois

Le syndicalisme canadien comporte la caractéristique majeure d'avoir été, dès sa naissance, de dimension internationale. Dès le début du 19e siècle, des syndicats états-uniens sont venus organiser les travailleurs canadiens (Rouillard 2001, 2004⁴⁸, 2009; Gagnon, 1994). Cette expansion s'explique par l'ouverture des frontières entre le Canada et les États-Unis permettant aux entreprises de s'établir et à la main d'œuvre de circuler librement. Pour les travailleurs états-uniens, améliorer les conditions de travail au Canada limitait l'arrivée d'une main d'œuvre concurrente à meilleur marché. Pour les travailleurs canadiens, la négociation de

⁴⁸ « Elles ont connu une expansion formidable au début du XXe siècle et ils en viendront à dominer le syndicalisme québécois et canadien. C'est donc d'abord en tissant des liens nord-sud, et non pas à l'intérieur du Québec ou du Canada, que les syndicats québécois sortiront de leur isolement » (Rouillard, 2004, p. 19).

meilleures conditions de travail s'en trouvait facilitée (Rouillard 2001, 2004, 2009 ; Gagnon, 1999). Pour S. Gompers, président de l'American federation of labour (AFL) jusqu'en 1924, les États-Unis et le Canada ne font qu'un pays, la frontière est un accident géographique. Au Québec, le syndicalisme s'est organisé sur des bases solides dès les années 1860 avec l'aide des unions internationales puis des Chevaliers du Travail (artisans des syndicats industriels). Contrairement aux Chevaliers du Travail, l'influence des unions internationales progresse de 1897 à 1921 et pendant la Deuxième Guerre mondiale où elles profitent alors du plein emploi et du développement de l'industrie de masse. Bien qu'elles fonctionnent principalement en anglais, les francophones sont représentés et occupent même des postes de direction. On les retrouve principalement parmi les syndicats de la construction, de la chaussure et du textile ainsi que des cheminots (Rouillard, 2004). Ces unions internationales ont influencé le syndicalisme au Québec sur un plan idéologique et sur un plan organisationnel.

Sur un plan idéologique, ce syndicalisme international ne remet pas en cause les fondements du capitalisme, il travaille à améliorer les conditions économiques des travailleurs, comme le rappelle l'expression de Samuel Gompers « Bread is freedom » (Rouillard, 2004). Il ne s'occupe guère non plus des préoccupations nationalistes, le sort des travailleurs transcende les nations. Son action est purement économique, elle n'est ni politique, ni nationale et ni religieuse (Rouillard, 2004). Dans les années quarante, les syndicats internationaux se font les promoteurs au Québec de la loi sur les relations ouvrières (1944), similaire au Wagner Act⁴⁹

⁴⁹ « Le cœur de la loi Wagner était l'article 7 : « Les employés auront le droit de s'organiser eux-mêmes, pour réformer, adhérer à, ou aider des organisations syndicales, pour négocier collectivement grâce à des représentants de leur choix, et pour se livrer à des activités concertées en vue d'aboutir à une négociation collective ou toute autre forme d'aide ou de protection mutuelle ». Cette déclaration de droits fut complétée par la désignation de tout un ensemble de pratiques comme « déloyales » : les employeurs ne pouvaient pas restreindre ou contraindre leurs employés ni s'ingérer dans l'exercice de leurs droits; dominer ou s'ingérer dans les organisations syndicales; faire des discriminations entre leurs employés pour décourager l'adhésion à un syndicat; ou refuser de négocier avec des représentants de leurs employés.

La loi aurait pu s'arrêter là – le texte Norris-LaGuardia n'avait rien envisagé de plus – si l'Administration du Redressement National (*National Recovery Administration*) du début du New Deal n'avait connu une histoire orageuse en matière syndicale, d'où sortit la décision que l'État devait prendre en charge le processus déterminant la représentation des travailleurs en vue des négociations collectives. Le résultat fut que l'on préféra choisir une structure de négociation fondée sur une « représentation exclusive » (un syndicat pour tous les travailleurs dans une usine ou toute autre unité « appropriée ») et

promulgué en 1935 aux États-Unis. Dès 1940, le syndicalisme québécois va s'institutionnaliser sous l'influence du syndicalisme états-unien.

Ce bref portrait⁵⁰ souligne l'influence des États-Unis sur la constitution du syndicalisme au Québec. En s'institutionnalisant, le syndicalisme québécois passera du domaine privé au domaine public, les syndicats deviendront des institutions reconnues par l'État. Sur un plan organisationnel, le syndicalisme états-unien a également eu des conséquences sur le syndicalisme canadien et québécois.

À un niveau organisationnel, la naissance du « Congress of industrial organizations » aux États-Unis en 1936 a eu comme conséquence de dédoubler les structures syndicales au Canada et au Québec. En effet, sous cette impulsion, en 1940, au Canada, est créé le Congrès canadien du travail (CCT) au côté d'une structure déjà existante : le Congrès des métiers et du travail du Canada (CMTC), fondé en 1883. Au Québec, un processus identique peut être observé. En 1937, la Fédération provinciale du travail du Québec (FPTQ) est fondée à Trois-Rivières. En 1952, les syndicats industriels rattachés au CCT fondent la Fédération des unions industrielles du Québec (FUIQ) qui rassemble 30 000 membres. Elle prône le syndicalisme industriel, la défense du nationalisme canadien et l'accroissement du rôle de l'État. Elle sera à l'avant-plan de la résistance contre le régime Duplessis. En 1955, aux États-Unis, la fusion de l'AFL avec le CIO entraîne un phénomène identique au Canada et au Québec. En 1956 au Canada, le CCT et le CMTC fusionneront pour créer le Congrès du travail au Canada (CTC). En 1957, 482 délégués des deux fédérations se réunissent au Château Frontenac à Québec et votent en faveur de leur fusion, ils créent la Fédération des Travailleurs du Québec (FTQ, 2007a).

L'exposition de ces données historiques permet de mettre en avant les influences qui ont présidé à la création de la FTQ. À l'image du syndicalisme états-unien, la FTQ, tout comme le

le principe de la règle de la majorité dans le choix de leurs représentants par les travailleurs » (Brody, 2003, p. 28).

⁵⁰ Ce portrait n'aborde pas le rôle important de la branche confessionnelle du syndicalisme au Québec. À ce sujet, voir le travail de Rouillard.

CTC dont elle est une émanation, est née du mariage de deux familles syndicales, celle des syndicats de métier et celle des unions industrielles. De sa naissance à nos jours, la FTQ a revendiqué vis-à-vis du CTC un statut particulier. Elle l'obtiendra en 1973 et en 1993. L'entente historique de 1993 lui permettra d'assumer les responsabilités de coordination et de représentation des affiliés québécois du CTC et de déployer des AI sur ses propres bases (FTQ, 2007a).

5.2 Structure et dispositifs organisationnels

La dimension « structure et dispositifs organisationnels » rend compte des différents acteurs impliqués dans le déploiement des AI : FTQ-CTC et affiliés, et de leurs liens organisationnels. Il apparaît que le statut particulier de la FTQ vis-à-vis du CTC, la décentralisation de son mode de fonctionnement et l'autonomie laissée aux affiliés constituent les caractéristiques spécifiques de la FTQ. Celles-ci ne sont pas sans conséquence sur le déploiement des AI de la FTQ.

5.2.1 L'affirmation de la FTQ face au CTC

En 1957, sur le plan juridique, la FTQ est donc un regroupement territorial du CTC au même titre que les autres provinces. Cependant, dès les années 60, elle amorce une bataille pour obtenir les pouvoirs d'une vraie centrale. Selon Rouillard, les années soixante à quatre-vingt-cinq permettent à la FTQ de se métamorphoser et de « s'imposer comme le lieu de véritable ralliement des forces syndicales internationales et nationales au Québec » (Rouillard, 2004, p. 144). La montée du nationalisme québécois⁵¹ et la centralisation des négociations au

⁵¹ La Révolution tranquille amorcera une ère nouvelle de relations entre la FTQ et l'État. En 1971, la FTQ publie le manifeste « L'État, rouage de notre exploitation » qui accuse l'État de complicité avec le « grand capital ». Depuis et avec l'arrivée du parti québécois au pouvoir en 1976, les syndicats sont présents à tous les sommets socioéconomiques et au sein des conseils d'administration de plusieurs organismes régionaux et nationaux créés par l'État. En 1971, le congrès de la FTQ affirme le droit à la souveraineté. En 1980 et 1995, la FTQ a défendu l'option du OUI aux deux référendums. Cette option avait été votée en congrès, en 1980, 90 espace % des 2200 membres réunis en congrès extraordinaire votent en faveur de la souveraineté entrevoyant, à travers elle, la meilleure voie pour faire avancer la cause des travailleurs et travailleuses (FTQ, 2007a).

niveau provincial dans le secteur de la construction et le secteur public favorisent la montée en force de la FTQ. Fort de ces points, elle obtient en 1973 du CTC un statut particulier. En 1974, au congrès de Vancouver, le CTC transfère la responsabilité pleine à la centrale en termes d'éducation syndicale et de coordination des conseils régionaux. Cette décision permet de reconnaître la différence linguistique, culturelle et sociale au Québec (Gagnon, 2001). En 1993, une entente historique scelle les nouveaux rapports entre la FTQ et le CTC : une relation de « souveraineté action ». La FTQ assume aujourd'hui toutes les responsabilités de coordination et de représentation des affiliés québécois du CTC et déploie des activités internationales sur ses propres bases (FTQ, 2007a) :

En effet, en plus d'obtenir une place au comité exécutif du CTC, elle applique son propre protocole sur les changements d'allégeance syndicale à tous les affiliés du CTC au Québec, intègre le personnel du CTC au Québec, touche la moitié des cotisations perçues par le CTC au Québec et est associée de façon systématique aux représentations internationales de la centrale canadienne. Elle peut même continuer à affilier un syndicat frappé d'expulsion ou de suspension par le CTC et présenter des mémoires aux commissions gouvernementales fédérales. Pour le président Daoust, l'entente représente « une version syndicale du concept de souveraineté-association » (Rouillard, 2009, p. 222).

Depuis les années quatre-vingt-dix, le discours des chefs de la FTQ a évolué. Un nouveau contexte économique et un certain affaiblissement syndical ont fait ressentir à la FTQ la nécessité de renforcer les rapports syndicaux avec les États-Unis et le reste du monde. En 1990, la FTQ crée le *Service de la solidarité internationale* (SSI) et est responsable de la solidarité internationale dans les pays francophones (Afrique et Haïti). En 2001, au 26^{ième} congrès, la FTQ organisera un colloque à ce sujet « Vers un syndicalisme sans frontière ». Cette même année, la FTQ s'implique activement à l'organisation du sommet des Peuples à Québec. Cette date représente pour la FTQ, un renouveau dans ce service international, et une prise de position de la FTQ face à la mondialisation (Blanchette, 2003).

5.2.2 *Le mode d'organisation de la FTQ vis-à-vis de ses affiliés.*

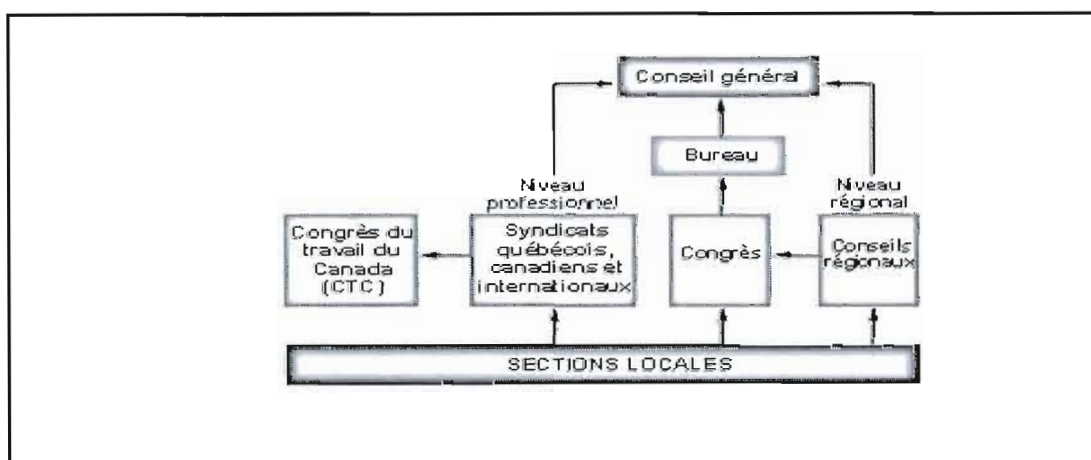
La FTQ fonctionne selon le modèle Nord-Américain, elle est constituée de plusieurs syndicats, mais ses affiliés sont les sections locales (Gagnon, 2001). À la différence de ces consœurs, la FTQ est la seule qui possède des affiliés hors Québec. Elle regroupe des sections locales de syndicats nationaux et internationaux affiliés au CTC. Elle est également constituée d'organisations régionales ou provinciales qui lui sont directement affiliées (FTQ, 2007b). L'article un des statuts de la FTQ stipule que ce sont les membres affiliés qui votent au Congrès statutaire, c'est-à-dire les représentants des sections locales (associations accréditées au sens du Code du travail), et non pas les syndicats sectoriels ou territoriaux qui les regroupent (FTQ, 2007b). C'est ce fonctionnement qui fait de la FTQ la centrale la plus décentralisée du Québec (Gagnon, 1994). Le Congrès statutaire est l'autorité suprême de la FTQ, il a lieu tous les trois ans dans les quatre mois précédents la fin de l'année (FTQ, 2007b). La représentation des sections locales au Congrès statutaire est proportionnelle à l'effectif de la section (Article 14) (FTQ, 2007b). Chaque section locale affiliée a droit à un membre délégué, quel que soit le nombre de ses membres, jusqu'à concurrence de trois cents, puis à un membre délégué additionnel pour chaque tranche supplémentaire de deux cents membres (Article 15) (FTQ, 2007b). Chaque Conseil régional FTQ a droit à trois membres délégués quel que soit le nombre de ses membres, et à un membre délégué additionnel pour chaque tranche de vingt mille membres, ou fraction majoritaire de ce nombre. Les délégués et déléguées doivent être membres d'une section locale affiliée à la Fédération (Article 16) (FTQ, 2007b). Entre ces Congrès statutaires, la FTQ est gouvernée par le Conseil général. Le Conseil général est composé, outre le Bureau, de directeurs et de directrices représentant les Conseils régionaux FTQ et de directeurs et directrices représentant les syndicats ayant des sections locales affiliées à la FTQ. Les syndicats délèguent au Conseil général leurs directeurs et leurs directrices au prorata du nombre de membres qu'ils représentent⁵² (Article 34) (FTQ, 2007b). Les conseils régionaux sont également représentés au prorata de leurs membres⁵³ (Article 36). Le Bureau est

⁵² Un directeur ou une directrice par tranche de 5000 (FTQ, 2007b).

⁵³ 2 000 membres et moins: 1 directeur ou 1 directrice
 2 001 membres à 5 000 : 2 directeurs et directrices
 5 001 membres à 10 000 : 3 directeurs et directrices (FTQ, 2007b).

également présent au Conseil général. Le Conseil général se réunit à intervalles réguliers au moins trois fois par année, et a la responsabilité de donner suite aux orientations prises au Congrès, d'orienter la Fédération entre les congrès, de statuer sur les recommandations de son Bureau et de réviser l'expédition des affaires courantes par le Bureau (Article 39) (FTQ, 2007b). En effet, entre les séances du Conseil général, la FTQ est gouvernée par un Bureau responsable des affaires courantes, composé d'un(e) président(e) et d'un(e) vice-président(e) choisis par chacun des syndicats ayant 8000 membres ou plus, par trois vice-présidentes représentant les femmes et choisies lors du Congrès par le caucus de femmes déléguées et par un vice-président(e) représentant les Conseils régionaux FTQ. Les membres du bureau sont élus par l'ensemble des membres délégués au Congrès statutaire (Article 46 et 47) (FTQ, 2007b). La figure ci-dessous schématise la structure de la FTQ :

Figure 5.1 Structure de la FTQ



Source : Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec. S.d. *Structure de la FTQ*. En ligne. < <http://ftq.qc.ca/modules/pages/index.php?id=37&langue=fr&menu=13&sousmenu=21> >. Consulté le 15 juin 2009.

10 001 membres à 40 000 : 4 directeurs et directrices
 40 001 membres et plus : 5 directeurs et directrices (FTQ, 2007)

Dans ses relations avec les affiliés, la FTQ va, dans les années soixante-dix, tenter de s'affirmer afin de se constituer comme une véritable centrale syndicale, même si juridiquement elle ne l'est pas⁵⁴. Pour ce faire, elle va créer des services à l'attention de ces affiliés, intervenir dans les débats des affiliés, participer aux débats publics et développer de nouveaux outils comme la création du Fonds de solidarité en 1983⁵⁵. Ainsi la FTQ offre des services d'appoint à ces affiliés, mais elle tient son importance dans ses rôles de représentation politique et de coordination des activités de solidarité (Gagnon, 2001). Les affiliés, eux, sont responsables des activités de recrutement et de négociation collective. Ses affiliés ont des structures diverses ce qui fait dire à plusieurs observateurs que la FTQ est un « univers difficile si ce n'est impossible à saisir » (Gagnon, 1994).

Le mode d'organisation de la FTQ comporte une caractéristique majeure, celle d'être décentralisée. Cette décentralisation est à prendre en considération puisqu'elle a des impacts au niveau du fonctionnement et de la structure organisationnelle des AI que la FTQ déploie.

5.2.3 La structure organisationnelle des AI de la FTQ

La présentation du fonctionnement de la FTQ a permis de distinguer les liens que la FTQ entretient avec le CTC dans le cadre de ses AI et avec ses affiliés et les membres des sections locales. Au sein de cet univers, il existe des dispositifs organisationnels : le Comité syndical de développement international du CTC et le service de la solidarité internationale de la FTQ.

⁵⁴ « La FTQ veut se définir comme une centrale, mais elle est une fédération de syndicats sur le territoire québécois, la plupart affiliés au CTC, mais pas tous » (entretien I-A).

⁵⁵ Le Fonds de solidarité FTQ est une société de capital de développement qui fait appel à l'épargne et à la solidarité de l'ensemble de la population québécoise. Sa mission principale est de contribuer à créer et à maintenir des emplois au Québec, en investissant dans les petites et moyennes entreprises. L'un de ses objectifs consiste également à procurer à ses actionnaires un rendement équitable. Nous reviendrons plus tard à ce fonds, car il a également une dimension internationale.

5.2.3.1 Le comité syndical de développement international du CTC

Au début des années 1980, le CTC a mis sur pied un programme syndical de développement international. Ce programme est soutenu financièrement par l'Agence canadienne de développement international (ACDI), principale organisation canadienne responsable de l'aide au développement international, et par les fédérations et syndicats affiliés au CTC (FTQ, 2009a). Ce programme consiste « à élaborer différentes initiatives de petite et de moyenne envergure en partenariat avec des syndicats nationaux et des ONG qui fournissent des services d'appui au mouvement syndical dans certains pays d'Amérique, d'Afrique, d'Asie et du Moyen-Orient » (FTQ, 2009a, p.2).

Principalement, au sein de l'espace francophone (Afrique francophone et Haïti), mais non exclusivement, la FTQ représente les affiliés canadiens et peut par conséquent avoir des positions différentes du CTC sans que celui-ci ne puisse s'y opposer (Entrevue 1-A). Pour les autres territoires (Asie, Amérique et Moyen-Orient), la division du travail entre le CTC et la FTQ se fait par pays, puisque les syndicats affiliés canadiens et internationaux de la FTQ ont leurs propres positions et travaillent sur les autres territoires⁵⁶. Le CTC a développé une structure *ad hoc* : le Comité syndical de développement international où la FTQ et une trentaine de syndicats sont présents afin de coordonner leurs activités et de répartir les fonds émanant de l'ACDI (Entrevue 1-A). Dès lors, la présence de la FTQ à ce Comité lui permet de négocier le rapatriement d'une partie des ressources financières afin de pouvoir conserver son autonomie décisionnelle et opérationnelle dans l'espace francophone en vertu de l'entente qui lie le CTC et la FTQ. Ainsi, toute demande qui concerne l'Afrique francophone ou l'Haïti est transférée au

⁵⁶ « Oui, mais en collaboration et j'insiste sur ce terme. Comme pour la francophonie syndicale, on invite toujours les membres du CTC à participer à nos rencontres, ce n'est pas exclusif. Mais je suis chargée des dossiers. La dernière rencontre à Montréal, je l'ai coordonnée, mais avec mes collègues des autres centrales. Pour le reste, c'est par pays, parce que c'est complexe comme fonctionnement parce que nos affiliés canadiens ou internationaux sur le territoire québécois ont, eux aussi, leurs positions et c'est la seule province qui est comme ça, où l'on essaie de se concerter au niveau du Québec [...] le comité sur développement international chez nous oriente mes priorités de travail. Tu ne trouveras pas ça dans les autres provinces parce que les syndicats ne s'assoient pas ensemble. Il n'y a pas de comité international dans les autres provinces » (Entrevue 1-A).

SSI de la FTQ. En retour, est invité à chaque réunion de la FTQ portant sur le thème de la solidarité internationale, le personnel du CTC (Entrevue 1-B).

À la FTQ, les AI impliquent deux types d'acteurs. Les premiers sont les sections locales (dont la taille et les ressources le permettent)⁵⁷ et les OS affiliées (à la FTQ et au CTC pour la plupart et/ou des OS internationales (états-uniennes)). Le deuxième représente une structure formelle de la FTQ : le Service de la Solidarité Internationale.

5.2.3.2 Le service de la solidarité internationale de la FTQ

Le service de la solidarité internationale (SSI) a été créé en 1990. Contrairement aux autres services de la FTQ, il dépend directement de l'exécutif (Soussi, 2011). En revanche, comme ses homologues, il rend compte de ses activités au Conseil général, instance intermédiaire entre deux congrès. La personne responsable du SSI de la FTQ a comme mandat principal : « de coordonner les syndicats affiliés qui ont ou qui n'ont pas de responsables aux affaires internationales » (Entrevue 1-A), plus spécifiquement d'amener les syndicats affiliés à se coordonner (Soussi, 2011). Ce rôle de coordination du SSI de la FTQ s'effectue au niveau des activités de représentation, de coopération et de mobilisation et fait face à deux défis majeurs.

Premièrement, ce rôle de coordination s'effectue directement auprès des affiliés et non avec les sections locales. Or, comme il a été vu plus haut, à la FTQ ce ne sont pas les syndicats affiliés qui détiennent un pouvoir décisionnel, mais les membres des sections locales. Ainsi, si un syndicat décide d'une orientation, ses membres peuvent décider l'inverse :

Le Conseil général c'est 200-300 personnes. Il faut savoir que les affiliés de la FTQ, ce n'est pas les syndicats c'est les sections locales. Admettons le grand syndicat des Métallos va avoir 1000, 2000 établissements. Chaque établissement a des sections locales, ils ont aussi des sections locales avec plusieurs établissements, bien c'est eux les membres au

⁵⁷ À l'exemple du SFCP-1500 d'Hydro-Québec (Blanchette, 2003).

congrès. C'est eux qui ont les accréditations, c'est eux qui votent. Ce qui fait que si les syndicats, les grands, disent bien voici notre position, eux autres ils peuvent décider que ce n'est pas ça au congrès (Entrevue 1-A).

Deuxièmement, les affiliés sont totalement autonomes dans leur déploiement d'AI, ils n'ont d'ailleurs aucune obligation vis-à-vis du SSI. Or, coordonner les affiliés nécessite bien évidemment de connaître les AI qu'ils déploient quotidiennement. Et cette connaissance des AI des affiliés n'est en rien systématique. Elle demande de la part de la personne responsable du SSI un travail quotidien avec les affiliés :

Non, ce n'est pas systématique. Moi je gruge du terrain. C'est ce qu'B a fait avant moi et ce que je fais. Par exemple, bon vous recevez telle délégation dans le secteur des mines et bien je suis intéressée à les rencontrer avec le syndicat affilié en question. Mais ce n'est pas un automatisme. Les syndicats ne sont pas obligés. D'ailleurs, à la FTQ, les syndicats ne sont pas obligés de rien du tout. (Entrevue 1-B).

À ce titre, les affiliés sont perçus comme la « véritable équipe » du SSI puisque la personne responsable du SSI s'appuie sur leurs connaissances dans certains domaines lorsque ceux-ci se recoupent avec les enjeux que le SSI développe dans les pays où elle intervient. Par exemple, dans le cas de la défense des services publics en Haïti, le SSI s'intéresse aux AI que font les syndicats affiliés de la FTQ avec l'Internationale des services publics. Le SSI représente également un outil au service des affiliés en termes d'expertise, de ressources logistiques et financières dans le développement des projets de coopération internationale. C'est ainsi que la personne responsable du SSI définit son service comme un *trait d'union* (Entrevue 1-A). Un *Comité sur le développement international* a été mis en place au Québec où tous les syndicats affiliés canadiens et internationaux présents sur le territoire québécois se rencontrent pour coordonner leurs actions et éviter qu'il y ait des actions en doublon sur les territoires francophones. Ce Comité *ad hoc* se réunit trois ou quatre fois par an. Le Québec serait l'exception, dans les autres provinces, ceci n'existerait pas avec un bémol sur l'Ontario, cela resterait à vérifier (Entrevue 1-B).

Pour réaliser ces mandats, le SSI ne fonctionne qu'avec un seul professionnel qui bénéficie d'un « temps de secrétariat ». Pour pallier ce manque de ressources logistiques et humaines, le SSI travaille en collaboration avec le Centre international de solidarité ouvrière⁵⁸ (CISO), notamment dans la création de fiches éducatives et le Réseau québécois sur l'intégration continentale⁵⁹ (RQIC) pour les questions reliées à la connaissance des enjeux du commerce international (Entrevues 1-A & 1-B). Il emploie également des ressources humaines internes à la FTQ, notamment au sein du service de l'éducation. Le SSI est financé par le CTC, par un retour de cotisation à la FTQ. Ce financement paie la moitié des salaires du SSI, ses frais de service et le reste de l'argent disponible sert à financer les AI.

Cette présentation de la structure organisationnelle de l'ASI de la FTQ permet de comprendre quels sont les acteurs impliqués dans celle-ci. Dans les prochaines parties, l'ASI de la FTQ va être présentée au regard du modèle opératoire qui préside à cette recherche, soit suivant sa représentation politique, sa coopération internationale et son action financière et économique internationale.

⁵⁸ Le CISO est né en 1975 afin de poursuivre le travail de sensibilisation et d'éducation amorcé par la Conférence internationale de solidarité ouvrière organisée par les chefs du mouvement syndical et populaire et des ONG montréalaises. Le CISO est un lieu de « convergence de l'action syndicale québécoise en matière de solidarité internationale ». L'éducation à la solidarité internationale constitue l'axe de travail principal du CISO (CISO, 2011).

⁵⁹ Le RQIC a été fondé en 1994 dans la foulée de l'ouverture des négociations de l'Accord de libre-échange nord américain (ALENA). Elle est une coalition composée d'organisations populaires, syndicales, de coopération internationale, communautaire et environnementale. Son objectif est de proposer une vision du développement des Amériques respectueuses des droits sociaux, des droits des travailleurs et des travailleuses et des droits humains. Ses actions visent à colliger et à diffuser de l'information sur l'intégration économique continentale et sur les solidarités continentales, de tenir des activités de formation, de soutenir et de consolider les liens avec les organisations qui intègrent la dimension internationale et de consolider des liens et échanger des informations avec des réseaux semblables dans les autres pays d'Amérique (Canada, Mexique, États-Unis, Brésil, Chili, Pérou et Amérique centrale) (RQIC, 2010).

5.3 La représentation politique

L'action de représentation politique de la FTQ se définit à travers toutes les actions qu'elle mène auprès des institutions internationales, des structures syndicales internationales auxquelles elle est affiliée et des mouvements sociaux.

5.3.1 *Auprès des institutions internationales*

Les institutions internationales au sein desquelles le MSI est représenté afin de faire entendre sa voix sont : l'OIT et la Commission syndicale consultative de l'OCDE (CSC-OCDE). La FTQ y déploie des activités en y étant soit directement présente soit en y étant représentée par le CTC.

L'OIT⁶⁰ est l'agence tripartite de l'ONU qui rassemble gouvernements, employeurs et travailleurs de ses 177 États membres dans une action commune pour promouvoir le travail décent à travers le monde. De par sa structure tripartite, l'OIT est la seule organisation mondiale dont la politique et les programmes sont arrêtés par les représentants des employeurs et des travailleurs sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements. Le Canada est présent à l'OIT. Sa délégation comprend un délégué du gouvernement canadien et un délégué d'un gouvernement provincial ou territorial, ainsi que des conseillers représentant le gouvernement canadien et les gouvernements provinciaux et territoriaux. Le Comité interministériel québécois dédié à l'OIT est toujours représenté au sein de la délégation canadienne. Le représentant-employeur, ainsi que le ou les conseillers employeurs sont choisis par le Conseil canadien des

⁶⁰ « La Conférence annuelle de l'OIT constitue l'organe suprême de l'OIT. Chaque État Membre est représenté par quatre délégués : deux pour le gouvernement, un pour les travailleurs et un pour les employeurs. Chacun de ces délégués s'exprime et vote en toute indépendance. La Conférence constitue une tribune où sont débattus au niveau mondial : les questions du travail et les problèmes sociaux. Elle établit aussi les normes internationales du travail et définit les grandes orientations de l'Organisation. Les dix États ayant la plus grande importance industrielle (Brésil, Chine, France, Allemagne, Inde, Italie, Japon, à la Conférence en tenant compte de la répartition géographique. Les employeurs choisissent leurs propres représentants de même que les travailleurs. Le Bureau international du Travail (BIT), dont le siège se trouve à Genève, est le secrétariat permanent de l'OIT, mais il fait aussi office de siège opérationnel, de centre de recherche et de maison d'édition et d'un centre de formation international » (OIT, 2009).

employeurs. Le ou les représentants-travailleurs sont désignés par le Congrès du travail du Canada (CTC et FTQ) et par la Confédération des syndicats nationaux (CSN). La FTQ y est donc représentée. De plus, la FTQ collabore avec le BIT dans le cadre de son programme de formation avec le centre du Turin ; elle reçoit lors de la dernière semaine de formation, des syndicalistes africains à son Collège de Formation (Le Monde Ouvrier, mars/avril, 2010). Le BIT la sollicite également pour son expertise dans le dossier du droit du travail. Par exemple, la FTQ a déjà émis des recommandations au BIT au sujet de la refonte du code du travail au Rwanda (Entrevue 1-B). Elle collabore également avec le Bureau des activités des travailleurs⁶¹ (ACTRAV) de l'OIT dans le domaine de l'organisation du secteur informel en Afrique francophone. Enfin, l'OIT inscrit son programme dans le cadre de la promotion du travail décent, la FTQ agit dans les pays du Sud en respectant ce cadre lors de ces activités de coopération⁶².

La Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) compte 58 OS nationales issues des 30 pays membres de l'OCDE dont la plus grande part est affiliée à la CSI. C'est un organe consultatif chargé de représenter la voix des travailleurs auprès de l'OCDE. Il contribue également aux travaux de l'OCDE. La FTQ est représentée par le CTC à la CSC-OCDE (FTQ, 2008).

5.3.2 Au près des structures syndicales internationales

Le chapitre deux nous a permis d'exposer les différentes structures composant le MSI. La FTQ et ses affiliés sont impliqués dans ces structures (CSI et FSI). Ils sont également présents au sein de l'univers altermondialiste et participent à la constitution d'un contre pouvoir mondial.

⁶¹ L'ACTRAV est le principal lien entre le BIT et les OS dans le monde entier. Il veille à intégrer les préoccupations syndicales au BIT dont il coordonne les activités. Il veille également à ce que sur le terrain les OS utilisent au mieux les outils proposés par le BIT (BIT, 2010).

⁶² Ce point sera développé dans la section des activités de coopération internationale.

5.3.2.1 L'affiliation à la CSI et ses bureaux régionaux

La FTQ est membre du bureau exécutif de la CSI de par le CTC. En effet, le CTC y possède deux sièges, ce point souligne la spécificité de la FTQ au sein de l'univers du CTC. La FTQ est membre du conseil général de la CSI. L'Afrique constitue le principal terrain d'action de la FTQ, en vertu de l'entente qu'elle possède avec le CTC. Elle collabore sur des projets avec la CSI-Afrique. Au niveau de la CSA, la FTQ est représentée par le CTC au côté de la CSN. Ces structures internationales et régionales organisent des activités statutaires (CSI tous les 4 ans) et des groupes de travail. La FTQ participe à ces types d'activité comme celui sur le comité de retraite (Entrevue 1-A ; FTQ, 2008) ou sur la financiarisation à la CSI. Les déplacements de ces activités de représentation au sein de la CSI et de ses instances régionales sont financés par le CTC⁶³.

5.3.2.2 La francophonie syndicale

Regroupée au sein de la CSI, la francophonie syndicale réunit 33 pays membres ayant en commun la langue française. Sa création est récente, elle existe depuis 1987 (FTQ, 2008). Cette plateforme est décrite comme le « bébé de la FTQ » (Entrevue 1-A) puisqu'elle a été créée sous son impulsion et celle du CTC au sein de l'ex-CISL. Elle est jugée importante puisqu'elle permet l'échange d'informations en français et la réunion d'univers syndicaux africains éclatés et marginalisés dans les autres instances du MSI (Entrevue 1-A). De plus, la création d'un forum syndical lors des rencontres de la Francophonie internationale permet aux syndicats de ne pas être noyés dans la masse des ONG présentes lors de ces rencontres⁶⁴. Ces

⁶³ Ces fonds ne sont pas systématiques et doivent être négociés constamment. La personne responsable du SSI cite en exemple la dernière réunion de la CSI-Afrique où elle a dû négocier sa place et son déplacement en termes financier (Entrevue 1-A).

⁶⁴ « Il y a des réalités qui sont fort différentes entre l'Afrique de l'Est et de l'Ouest, notamment sur la composition syndicale. Un mouvement syndical très éclaté en Afrique de l'Ouest alors qu'en Afrique du Sud, il y a de grandes organisations syndicales. Les gens estimaient à l'époque qu'ils ne se retrouvaient pas au sein de la CISL par rapport à leurs réalités. D'où l'initiative conjointe entre le représentant général d'Afrique, celui de la FTQ, et les représentants Français et Belges pour faire en sorte qu'à chaque rencontre de la francophonie syndicale, on puisse avoir un forum spécifique syndical et ne pas être noyé dans l'ensemble des ONG internationales qui ne sont pas nécessairement centrées sur le travail » (Entrevue 1-A).

rencontres ont lieu tous les ans. Elles peuvent être organisées lors de la tenue d'autres congrès comme la réunion de la Confédération internationale du travail ou lors des congrès de la CSI, essentiellement pour des raisons financières : la présence de tous les acteurs permettant de faire d'une pierre deux coups.

5.3.2.3 Les FSI

Les affiliés de la FTQ sont les structures syndicales directement affiliées aux FSI. La FTQ et le CTC ne sont en aucun cas représentés directement au sein de ces structures internationales. En revanche, dans le cadre de certains projets et de certaines plateformes de travail auxquels les affiliés de la FTQ participent, le SSI de la FTQ constitue une aide et une expertise non négligeable dans certains dossiers, comme Haïti par exemple⁶⁵ (Entrevue 1-A). Ce service devient alors un outil utilisé par les affiliés. Les syndicats affiliés sont responsables de la négociation internationale, la FTQ est parfois sollicitée pour son expertise ou sa capacité à mettre en relation les partenaires comme le CISO, sur des questions plus éthiques, sur les codes de conduite, la responsabilité sociale des entreprises ou dans certains dossiers comme celui des communications syndicales avec la Métallurgie ou les Services publics en Haïti en raison de l'expertise du SSI.

Le syndicat des Métallos apparaît comme le syndicat le plus avancé dans le domaine des réseaux mondiaux. Récemment Unite et le Syndicat des Métallos ont signé une entente officielle pour mettre sur pied le premier syndicat mondial – WorkersUniting Global Union. Celui-ci rassemble plus de trois millions de travailleuses et travailleurs au Canada, aux États-Unis, en Irlande et au Royaume-Uni. Unite et le syndicat des Métallos travaillent présentement en vue de donner suite à l'entente. WorkersUniting Global Union a adopté un programme conjoint d'action à l'échelle internationale qui entend appuyer divers syndicats en Colombie et

⁶⁵ « Je peux intervenir au sein des Global Unions, mais ce n'est pas mon premier terrain, parce que c'est le terrain de nos syndicats sauf si, à l'international, l'Union des employés de service me dit il y a le dossier de l'eau à l'ISP et on veut travailler là-dessus, comme en Haïti, où j'utilise beaucoup le groupe de l'ISP pour les services publics. C'est plus un lien avec la coopération, ce n'est pas tellement de l'ordre de la représentation » (Entrevue 1-A).

lutter contre les ententes de libre-échange avec la Colombie. Ce syndicat mondial commence à promouvoir l'échange d'information et la négociation sur une base sectorielle avec des employeurs transatlantiques particuliers, à partager du matériel éducatif et à promouvoir les échanges entre les membres du personnel (Les Métallos, 2010). Les syndicats de la fonction publique paraissent plus en retard bien qu'ils commencent à vouloir développer des alliances internationales. Les secteurs de l'énergie et du papier sont plus en avance et les Teamsters semblent jouer « cavalier seul bien qu'ils soient très actifs dans le dossier de la financiarisation » (Entretien 1-A). Certains syndicats de la FTQ sont affiliés à plusieurs FSI, « en raison de la course au membership » (Entrevue 1-A).

Le tableau ci-dessous représente de façon synthétique les différentes affiliations des affiliés de la FTQ aux onze FSI :

Tableau 5.2 Liste affiliation FSI des affiliés de la FTQ

| FSI \ Syndicats affiliés FTQ | UNI | FIOM | ICEM | UTA | ISP | FITTH | FITBB | IE | FIOT | FIJ | AIMTA |
|------------------------------|-----|------|------|-----|-----|-------|-------|----|------|-----|-------|
| AIMTA | | X | | | | | | | | | |
| AFPC | | | | | X | | | | | | |
| BCTM | | | | X | | | | | | | |
| Métallos (USWA) | | X | X | X | | | | | | | |
| SCEP | X | X | | | | | X | | | X | |
| SCFP | | | | | X | | | | X | | |
| SCOM | | | | | | | | | X | | |
| SEPB | X | | | | | | | | | | |
| SIMC | | | | | | | | | X | | |
| TCA | | X | | X | | | | | X | | |
| Teamsters Canada | | | | | | | X | | X | | |
| SQEEES 298 | | | | | X | | | | | | |
| STTP | X | | | | X | | | | | | |
| TUAC | X | | | X | | | | | | | |
| UES 800 | | | | | X | | | | | | |

Source : Soussi, S.A. (2011). *Bilan et perspectives des activités internationales des organisations syndicales québécoises face aux nouveaux enjeux du syndicalisme international*, Rapport final de recherche, Services aux collectivités UQÀM. UQÀM : Montréal.

5.3.3 *Après du mouvement altermondialiste*

Bien que le mouvement altermondialiste ne soit pas une structure formelle internationale, il œuvre et fait partie intégrante de ce qui est appelé dans la littérature le « contre-pouvoir mondial ». La FTQ plaide pour un « modèle protectionniste altruiste » (FTQ, 2008). Ce modèle, porté par le mouvement altermondialiste, reconnaît « aux pays industrialisés le droit de protéger leurs modèles sociaux plus avancés et aux pays en voie de développement de protéger leur économie et leur population en tentant de rejoindre ces modèles sociaux » (FTQ, 2008, p. 27). La FTQ plaide pour plusieurs mesures qui permettraient l'atteinte de ce modèle. Ainsi, elle souhaite faire entendre sa voix dans la constitution d'un contre-pouvoir syndical mondial (FTQ, 2008). Elle est d'ailleurs membre du RQIC fondé dans la foulée de

l'ouverture des négociations de l'Accord de libre-échange nord américain (ALENA). Au sein de cette plateforme, la FTQ travaille en collaboration avec la CSN et la CSQ.

En termes d'actions, la FTQ et ses affiliés mènent plusieurs activités de mobilisation au sein de coalitions plus larges regroupant les mouvements sociaux altermondialistes comme en 1998 contre l'Accord multilatéral sur l'investissement, en 1999 et en 2003 contre les négociations de l'Organisation mondiale du commerce ou encore en 1998 et 2001 contre les négociations sur la Zone de libre échange des Amériques. En 2001, elle a d'ailleurs participé activement avec le RQIC et les autres OSQ à organiser le Sommet des peuples du Québec. Dernièrement, elle a participé aux mobilisations contre le Partenariat de Sécurité et de Prospérité entre le Canada, les États-Unis et le Mexique. La FTQ a participé en 2003 au Forum Social Mondial à Porto Alegre et participe chaque année depuis 2007 au Forum Social Québécois (FTQ, 2008).

Les différentes affiliations, implications et activités menées en termes de « représentation politique » représentent un aspect non négligeable des AI de la FTQ. La FTQ est engagée au niveau de la CSI et un nombre important de ses affiliés le sont au niveau des FSI. Sa participation à la société civile mondiale fait également partie de ses AI. Ces activités de représentation constituent des espaces d'échange d'information et de collaboration avec les autres OS permettant de mener des AI de coopération internationale.

5.4 La coopération internationale

La coopération internationale représente le deuxième volet d'action de la FTQ. Son objectif principal est d'apporter de l'aide sociale, technique, économique ou financière aux travailleurs et aux travailleuses des pays du Sud par l'entremise de projets ciblés menés avec des OS au Sud affiliés au MSI (CSI pour la FTQ et FSI pour les affiliés). Ces projets syndicaux visent « à aider les syndicats à se structurer, à concevoir leurs propres moyens d'agir et à acquérir une plus grande autonomie pour faciliter entre eux un meilleur dialogue social » (FTQ, 2009a). Ils peuvent prendre différentes formes « allant de la formation au renforcement syndical, en passant par l'aide au développement des services sociaux, la défense des droits, l'amélioration des infrastructures et les initiatives économiques » (FTQ, 2008, p. 49). Ces

projets sont réalisés dans le cadre de relation bilatérale, c'est-à-dire entre la FTQ et des OS au Sud ou dans le cadre de relation multilatérale avec des associations existantes au Sud ou avec des ONG québécoises dont les actions sont tournées vers l'international comme Oxfam Québec, Développement et Paix et Plan Nagua en Haïti par exemple.

Ces activités de coopération internationale sont mises en œuvre par le SSI de la FTQ ou par ses affiliés. Ainsi, afin d'en rendre compte, la présentation de ces activités de coopération internationale est découpée en deux sous-parties, la première présente les activités organisées par le SSI de la FTQ et la deuxième, celles réalisées par les affiliés de la FTQ. Chacune respectant les indicateurs retenus par le modèle opératoire de cette recherche.

5.4.1 Le SSI de la FTQ

Compte tenu de son expertise en éducation ouvrière et en formation des adultes, la FTQ par l'intermédiaire du SSI et en collaboration avec le service de l'éducation et le CISO, a développé des projets éducatifs en Afrique francophone et en Haïti dès 1990 (FTQ, 2009a). L'Afrique francophone et l'Haïti correspondent aux zones géographiques d'intervention de la FTQ suite à l'entente signée avec le CTC. Le choix de développer des projets éducatifs est justifié par la personne responsable du SSI selon deux raisons. Premièrement, le budget du SSI dans la coopération internationale n'est pas assez conséquent pour pouvoir financer divers projets aux objectifs différents. Ainsi, il a été décidé de créer un projet structurant de formation de formateurs et de formatrices (Entrevue I-A). Deuxièmement, ce programme est présenté comme un outil efficace pour renforcer la vie syndicale de ces pays qui, malgré l'existence de code du travail parfois très progressiste comme au Rwanda ou en Haïti, n'arrivent pas à développer un rapport de force assez puissant pour en assurer l'application :

[...] le Code du travail en Haïti c'est le meilleur Code du travail que tu ne pourras jamais trouver, mais il existe un monde entre son existence et son application. Nous, nous avons décidé de mettre l'accent sur l'organisation syndicale, car cela n'existe pas en Afrique hormis les grands ensembles comme Johannesburg. De fait, une véritable organisation syndicale avec des membres, des processus de décision, etc., cela n'existait pas au début

des années 90, tout relevait d'une centrale. Donc c'est ce qu'on a commencé à travailler (Entrevue 1-B).

Ces projets éducatifs engagent des formateurs et des formatrices chevronnés provenant des membres affiliés à la FTQ qui partent former ces syndicalistes africains et haïtiens. Ces projets sont financés par l'ACDI, par les fonds dédiés⁶⁶ des affiliés, par l'Agence Internationale de la Francophonie (FTQ, 2004) et par le CTC qui répartit le financement qu'il reçoit de l'ACDI au sein du Comité syndical de développement international (Entrevue 1-A).

5.4.1.1 Le projet « Syndicalisme en démocratie » en Afrique francophone

Ce projet existe depuis une vingtaine d'années. Selon la FTQ, il a permis de « développer un syndicalisme libre et plus décentralisé » afin de remédier à la situation des OS africaines après la décolonisation puisqu'elles étaient à cette époque bien souvent inféodées aux États et éloignées de leur base (FTQ, 2009a, p. 3). Ce projet centre ses efforts sur le développement d'un modèle de formation axé sur la solidarité et construit d'après les besoins de ces pays (FTQ, 2009). En Afrique, deux cent à deux cent cinquante personnes ont été formées (Entrevue 1-A) avec un système d'encadrement sur le territoire africain. Ce sont des ateliers de planification stratégique, d'analyse de besoins, de sessions de formation et de perfectionnement (Entrevue 1-B). Selon la FTQ, ce réseau est en train de faire des liens avec l'Europe et les cercles d'étude (Entrevue 1-B). Ces ateliers sont conçus selon une approche expérientielle en fonction des besoins de ces pays, soit à partir de méthodes pédagogiques axées sur le vécu (FTQ, 2004). Ces ateliers laissent également une grande part au débat, notamment autour de la question de l'organisation du secteur informel (Entrevue 1-B).

Ce projet a comme objectif de favoriser l'établissement de lien de réciprocité entre les organisations africaines :

Dans chacune des centrales, on s'est assuré qu'il y ait au moins une personne responsable du soutien à l'éducation ouvrière, qui est autant que

⁶⁶ Les fonds dédiés sont décrits dans la sous-partie concernant les activités de coopération internationales des affiliés de la FTQ.

possible un service. Il y a des comités qui évaluent leurs besoins dans certaines régions et ainsi de suite. Avec les maigres moyens que nous avons, on soutient ce réseau, non pas en envoyant de l'argent, mais en soutenant leur réseau à l'éducation. C'est eux qui ont bâti le cours qui s'appelle mon syndicat. S'ils me disent, je veux aller à Tombouctou faire trois sessions de formation avec le formateur ou la formatrice, ils me présentent un projet avec un budget et on l'évalue. Ce sont des cours de base en syndicalisme, des cours qui s'adressent à des nouveaux membres. C'est quoi un syndicat? C'est quoi ses missions? L'histoire du syndicat dans mon secteur ou dans mon pays. Il y a les dimensions genre qu'ils ont ajoutées. Nous, on est un soutien technique, on les aide à concevoir leur programme. On a pris la piste de faire travailler ensemble une quinzaine de pays à travers le responsable de l'éducation (Entrevue I-B).

Ce travail de formation de formateurs était auparavant réalisé à l'extérieur de l'Organisation régionale africaine⁶⁷ (ORAF), cette structure étant jugée trop élitiste et clientéliste par la FTQ. À ce titre et selon la FTQ, l'unification du MSI en Afrique avec la création de la CSI-Afrique semble être prometteuse puisque la FTQ souhaite à nouveau travailler avec elle. Ce travail de formation de formateurs poursuit l'objectif de développer l'autonomie des syndicats africains en luttant contre ce que la FTQ appelle « l'industrie du séminaire en Afrique francophone » (Entrevue I-B) :

C'était notre premier constat. Il y avait des séminaires un peu partout sur la mondialisation. La France et la Belgique en proposaient et puis après ça, le Canada revenait par-dessus. On formait toujours les mêmes personnes, l'élite syndicale (Entrevue I-B).

La FTQ mène également d'autres projets à l'intérieur de la CSI ou lorsqu'elle s'associe avec d'autres OS au sein de la francophonie syndicale puisque cet espace est présenté comme un espace d'harmonisation des projets de coopération entre les OS francophones du Nord et du Sud. Par exemple, en 2004, au Bénin, a été mis en place un réseau de délégués au respect et à la formation aux droits humains dans une quinzaine de pays africains (FTQ, 2009a).

⁶⁷ L'ORAF constituait l'ancienne structure régionale de la CISL en Afrique.

5.4.1.2 Le projet « Renforcement du mouvement syndical en Haïti »

Depuis le départ de Duvalier (1989), la FTQ intervient en Haïti pour soutenir et renforcer les organisations syndicales et favoriser l'émergence d'un mouvement syndical⁶⁸ pratiquement inexistant suite à des années de dictature. Comme en Afrique francophone, le travail effectué par la FTQ est fondé sur la formation de formateurs et de formatrices sur des thèmes comme : la structuration d'un syndicat, les règles de base et la démocratie interne (FNEEQ-CSN/FTQ, 2009).

Son premier projet a été de mettre sur pied un centre de formation ouvrière. En 2002 et 2003, une mission de six mois a permis de dégager une image plus claire de la situation en Haïti et d'apporter un soutien technique concret au programme de formation déjà existant. Les objectifs de ce projet étaient de permettre une meilleure connaissance des OS représentatives de là-bas, de créer un lien de confiance avec elles et de mieux comprendre leurs difficultés et leurs besoins. Ce projet a été réalisé en partenariat avec les syndicats affiliés des TCA, STTP, SCEP et SCFP. Il a été coordonné par la FTQ et administré par une ONG québécoise : Plan Nagua. Une coordonnatrice de l'ONG est présente en permanence à Port-au-Prince. Deux personnes du SCEP y ont été déléguées pendant six mois. La priorité de cette mission était de permettre la formation des membres à la base (FTQ, 2005). Depuis 2007 et jusqu'en 2012, une série d'interventions auprès d'OS haïtiennes sont et vont être menées pour continuer le travail de formation amorcé en organisant de nouvelles sessions de formation toujours réalisées en créole. Dans ce dossier, la FNEEQ, fédération professionnelle de la CSN, travaille conjointement avec la FTQ et y délègue deux personnes. Ces interventions ont également pour objectif de valider la représentativité dans le temps des OS choisies comme partenaire en Haïti.

Dans le cadre de son action de coopération syndicale avec l'Haïti, la FTQ souhaite élargir ses actions en développant un partenariat à ce sujet avec le CISO et vient de déposer une demande

⁶⁸ Le syndicat du personnel infirmier en Haïti est très représentatif de ses membres et est un des syndicats les mieux structurés. La FTQ y a consacré une grande partie de son travail, il a déjà à son actif des membres formés, capables de prendre la relève de ce qui est fait par la FTQ (FNEEQ-CSN/FTQ, 2009).

de subvention à l'ACDI en 2009 (Entrevue 1-B). Dernièrement, la FTQ a envoyé des fonds d'urgence suite aux tremblements de terre en Haïti, puisqu'elle a fait un don de 200 000\$ à Oxfam Québec (Le Monde Ouvrier, janvier/février, 2010).

5.4.1.3 Le projet de transfert d'expertise du Fonds de solidarité FTQ

Le Fonds de la Solidarité créé en 1984 représente un outil original et novateur de la FTQ. Il a d'ailleurs encouragé l'établissement d'initiatives similaires au Sénégal et en Algérie. Ce fonds soutient techniquement la création de ces initiatives en fonction de la réalité de ces pays (FTQ, 2009a). Si au Sénégal, le projet n'a toujours pas vu le jour, en Algérie, l'Union générale des travailleurs algériens a créé le Fonds de soutien à l'investissement pour l'emploi (FSIE) en mai 2009. C'est au cours d'une mission en 1996 au Québec que le secrétaire général de l'époque (assassiné depuis) a été intéressé par le Fonds de solidarité de la FTQ. Ce fonds permet la création et le maintien de l'emploi, il fournit également une formation économique aux membres de l'UGTA puisqu'en Algérie les travailleurs doivent détenir 10 % des entreprises publiques nouvellement privatisées. La création de ce fonds a rencontré plusieurs obstacles. Il a dû notamment participer à la création d'institutions financières algériennes pour gérer ces transactions et prendre en compte les salaires algériens. Le FSIE a donc choisi d'offrir une unité au prix de 200 dinars, le prix d'un paquet de cigarettes. Dans les cinq prochaines années, le FSIE compte commencer à investir dans les PME algériennes (Tisson, 2009). Au Sénégal, les résultats sont moins probants et le projet semble être en suspension, en revanche, de nouveaux liens s'ont en cours avec la Bulgarie à Sofia (Tisson, 2009).

5.4.2 Les activités de coopération internationale des affiliés de la FTQ

La présentation de la structure organisationnelle de l'ASI de la FTQ a permis de mettre en avant le fait que les affiliés de la FTQ développaient également leurs propres activités internationales de façon autonome. À ce titre, les syndicats affiliés ont créé des fonds dédiés dont l'objectif premier était de financer des activités « humanitaires⁶⁹ » vers les pays du Sud

⁶⁹ « Les premiers fonds furent mis sur pied pour venir en aide à des populations victimes de catastrophes naturelles et humanitaires dans les années 1980 (FTQ, 2008). Depuis le Sommet de Québec,

(FTQ, 2009a). Au fil des ans, l'utilisation de ces fonds a évolué et ils constituent aujourd'hui des outils financiers conséquents. Ces fonds dédiés possèdent un comité national pour les administrer et choisir les projets. Au niveau du territoire québécois, il peut exister un comité comme au SCEP pour gérer plus particulièrement les projets dans les pays francophones (FTQ, 2008). Ces fonds travaillent en collaboration avec des ONG⁷⁰ dans la réalisation de ces activités de coopération. La formule de contribution à ces fonds dédiés peut varier. Le financement peut provenir de l'employeur seulement, des travailleurs sans contribution des employeurs ou d'une contribution mixte.

Six syndicats affiliés ont créé des fonds dédiés, ils vont être présentés en fonction de leur financement, du processus décisionnel de ces activités (lorsque l'information a pu être obtenue), de leurs objectifs et de la nature de ces activités.

5.4.2.1 Le Fonds humanitaire des Métallos

Le Fonds humanitaire du Syndicat des Métallos a été créé en 1985 pour venir en aide à l'Éthiopie, victime d'une grave famine. Près de 500 sections locales y participent, par une retenue à la source de 1 ¢/heure travaillée « C'est 80 000 Métallos qui contribuent à ce Fonds. Si on ajoute les fonds versés par l'Agence canadienne de développement, c'est 1,7 million de dollars qui sont générés chaque année » (Les Métallos, 2009). Le fonds humanitaire des Métallos est un organisme d'aide humanitaire canadien. Il finance des activités au Canada (par l'entremise du réseau AgiR) et à l'international (Les Métallos, 2010).

Le Fonds vise à fournir de l'aide d'urgence, à soutenir l'éducation des travailleurs et travailleuses, à renforcer la solidarité internationale et à renforcer les OS au Sud (Colloque « Action syndicale sans frontière », 2010). Ce fonds finance des projets à caractère socio-

en 2001, ces fonds commencèrent à servir plus directement les activités et alliances syndicales internationales. D'autres fonds, comme celui des TCA, ont été mis sur pied directement pour financer l'action syndicale internationale » (Soussi, 2011).

⁷⁰ Le choix de ces partenaires représente le troisième indicateur retenu, il sera présenté à la suite de la présentation des fonds dédiés.

économique en Amérique latine (Mexique, Nicaragua, Bolivie, Pérou et Chili), dans les Caraïbes (Haïti), et en Afrique (Zimbabwe, Mozambique et Afrique du Sud). Le responsable de ce fonds siège au Comité international de la FTQ et travaille de très près avec la personne responsable du SSI (Entrevue 1-B). Ce fonds finance également la création d'alliance internationale et la participation des Métallos à des conseils mondiaux⁷¹ (Les Métallos, 2010).

5.4.2.2 Le Fonds humanitaire du SCEP

Le Fonds humanitaire du SCEP a été créé en 1990 et a un budget de 250 000\$. Le Fonds humanitaire du SCEP est une société sans but lucratif indépendante et une organisation caritative enregistrée. Le SCEP a créé le Fonds pour contribuer à l'aide d'urgence en cas de catastrophe, pour lutter contre la pauvreté et pour promouvoir le travail décent et le développement durable au Canada⁷² et dans le monde entier (SCEP, 2010a).

Plus de 90 sections locales y contribuent, le projet étant inscrit dans leur convention collective. Les modes de contribution varient selon la section locale et l'entreprise : 1¢/ heure de travail par employé ou par contribution annuelle unique de 20 dollars (SCEP, 2010a). L'administration du Fonds est fédérale. Cependant, au Québec, il existe un Comité de recommandation de projets mis en place dans les pays francophones. Certaines entreprises ont accepté de participer au Fonds. De plus, ce fonds reçoit de l'aide financière de l'ACDI (SCEP, 2008).

Les activités de ce fonds prennent deux formes : les dons à d'autres organismes caritatifs enregistrés au Canada et la mise en place de projet de développement durable à long terme. Premièrement, les activités réalisées sous forme de dons se font auprès d'ONG (Oxfam-Québec, War Child, Médecins sans frontières, etc.) choisies en fonction de leurs expériences et de leur caractère progressiste et dénonciateur (SCEP, 2010a). Ces dons font l'objet d'une cogestion dans leur administration avec les organismes partenaires (SCEP, 2010a). Deuxièmement, le fonds apporte sa contribution dans des projets de développement du

⁷¹ Ces activités seront développées lors de la prochaine partie.

⁷² 15 % du fonds est dédié au Canada.

renforcement syndical au Mexique, notamment avec le Front authentique des travailleurs et l'Association nationale des travailleurs du pétrole, au Brésil, en Ouganda, en Tanzanie, en Mozambique et au Zimbabwe. Ces projets consistent essentiellement à permettre la formation des cadres de ces OS pour renforcer la vie syndicale (SCEP, 2010a). Il appuie également divers organismes fournissant des services aux travailleurs dans les domaines du secteur informel, de la lutte pour les droits des femmes et l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie, de l'amélioration des conditions de santé et de sécurité des travailleurs, ainsi que de la défense et la promotion des droits syndicaux et humains dans le cadre de la promotion du travail décent comme l'International Center for Trade Union Rights en Indonésie, en Irak et en Colombie, la Canadian Friends of Burma en Birmanie, l'association Maria Elena Cuadra au Nicaragua, le Maquila Solidarity Network et la Coalition Québécoise Contre les Ateliers de Misère (CQCAM) au Mexique, en Amérique centrale et en Asie et avec Plan Nagua en Haïti, au Costa Rica et en République Dominicaine (SCEP, 2008).

Les projets sont discutés par le conseil d'administration dont les membres sont élus par les sections locales participant au fonds. Tous les dons et les projets approuvés par le CA doivent être soumis aux deux comités consultatifs (Région du Québec et autres régions du Canada) formés de membres de sections locales participantes. Le comité consultatif du Québec se charge d'administrer les dons et les projets visant le Québec et la francophonie syndicale (SCEP, 2010a).

5.4.2.3 Le Fonds de justice sociale des TCA

Le Fonds de justice sociale des TCA a été créé en 1990, suite à une série de négociations avec les entreprises. Parmi celles qui l'ont accepté, un prélèvement de 1¢ à 8¢ de l'heure travaillée assure la cotisation au Fonds. 60 % des conventions collectives négociées par les TCA comportent une clause de financement à ce fonds (Soussi, 2011). Ce fonds est également un organisme d'aide humanitaire et représente un budget de 3 000 000 de dollars. Environ 85 % du fonds sont consacrés à des projets au niveau international. Le reste est destiné à des projets québécois et canadiens. Le fonds administre plus de 700 projets dans essentiellement deux régions en Amérique du Sud (Mexique et Colombie) et en Afrique

(Mozambique et Afrique du Sud)⁷³. Ce fonds travaille en partenariat avec des ONG, il développe essentiellement des projets de développement à long terme afin de dépasser la vision charitable des fonds⁷⁴. Ces projets sont des projets de formation comme dans les cas des travailleuses de la « Red » au Mexique ou des projets humanitaires comme au Mozambique (mines antipersonnelles). Il est difficile d'obtenir des informations détaillées à propos de ce fonds, il est également plus difficile d'isoler les actions québécoises des TCA au Québec.

5.4.2.4 Le Fonds postal international du STTP

Le Fonds postal international a été négocié dans la convention collective de 2000 de l'unité de l'exploitation postale urbaine. Postes Canada est tenue de verser 200 000 dollars par année dans ce fonds, le syndicat l'administre. Ce fonds est le plus modeste comparativement aux autres fonds, ainsi pour financer ces activités, le STTP se sert aussi du Fonds général (STTP, 2008). Les activités internationales du STTP visent les trois objectifs suivants : renforcer les autres syndicats des postes, renforcer le STTP grâce à ses efforts en matière de solidarité internationale et rehausser le travail de solidarité internationale dans les régions et les sections locales.

Concrètement, le STTP œuvre à des échanges de délégation syndicale avec des syndicats des postes au Brésil (FENTECT), au Venezuela (SINTRACORREOS) et avec le syndicat des postes aux États-Unis (STTP, 2008). Le STTP participe depuis 2004 au programme de solidarité « À la défense des services publics : les travailleurs et travailleuses canadiens et colombiens sont en première ligne », avec l'AFPC, le SEPC et des syndicats colombiens du secteur public, dont le Sindicato de Trabajadores Postales de Colombia. Ce programme promeut la coopération syndicale entre les deux pays pour contrer la privatisation de la Poste colombienne (Adpost) et la répression de l'action syndicale en Colombie (Soussi, 2011). Le STTP soutient le centre de recherche Labor Notes à Détroit. Enfin, le STTP soutient également

⁷³ Ces informations ont été recueillies lors du colloque « Action syndicale sans frontière » (2010) auquel nous avons assistés en tant qu'observatrice.

⁷⁴ Cf. note de bas de page 70.

les projets de coopération administrés par ses régions. Les deux régions de Québec sont identifiées comme « particulièrement actives » (STTP, 2008). De plus, le STTP reconnaît que ces régions :

[...] tout en participant à des projets nationaux, [ces régions] ont un rôle particulier à jouer dans le cadre des projets de solidarité avec des pays francophones et qu'elles sont consultées lorsque le Conseil exécutif national envisage d'envoyer des délégations dans d'autres pays pour y participer à des activités de solidarité internationale (STTP, 2008, p. 16).

Entre 2005 et 2008, les deux régions du Québec ont participé à des activités de solidarité en Haïti en accompagnant la FTQ dans un séminaire syndical avec le syndicat des postes haïtiens. Ces deux régions entretiennent également des liens étroits avec la Centrale des services publics en Belgique, ils réfléchissent ensemble aux conséquences de la réglementation et de la privatisation des services publics (STTP, 2008).

5.4.2.5 Le Fonds de justice mondiale du SCFP

Ce fonds a été créé en 1993, il était autrefois appelé « Fonds d'entraide internationale ». Certaines conventions collectives prévoient une contribution des employés (Gagnon, Collombat & Avignon, 2006). Ses fonds proviennent du SCFP national, du CTC, de l'ACDI et des sections locales et des membres et du personnel du SCFP ; en 2006, ils représentaient environ 100 000\$ (SCFP, 2006). Le conseil exécutif national et le comité exécutif national sont les instances dirigeantes du fonds. Le Comité national pour la justice mondiale recommande le financement de projets au Comité exécutif national du SCFP selon des critères et des objectifs adaptés au congrès national (SCFP, 2006). Dernièrement, lors de l'organisation du 24^{ième} congrès du SCFP à Montréal, un forum de justice mondial a été organisé afin de sensibiliser les membres à participer au fonds de justice mondiale.

Le fonds de justice mondial finance diverses activités allant de la dénonciation (Accord de libre-échange entre le Canada et la Colombie, défense des droits en Iran et en Birmanie, coup d'État au Honduras, pétition Labour Start), de la participation aux conférences des institutions

internationales (ONU, G8), de l'échange de délégations de travailleurs, du renforcement du mouvement syndical dans les pays du Sud et à l'aide d'urgence (SCFP, 2010).

Le fonds de justice mondial intervient en Amérique centrale et aux Caraïbes, en Amérique du Nord, en Afrique, en Asie et en Europe. Les projets ciblés sont réalisés en Honduras avec les collectifs des femmes honduriennes, au Nicaragua avec le mouvement *Maria Elena* des travailleuses et des chômeuses, à Cuba avec le syndicat national des travailleurs et des travailleuses du service public, en Colombie avec l'association pour la recherche et l'action sociale, en Afrique du Sud avec le syndicat des travailleurs et des travailleuses municipaux, en Ouganda avec l'organisation nationale des syndicats et aux Philippines (SCFP, 2010). Ces projets peuvent être des projets d'échange entre travailleurs afin de renforcer des liens de solidarité, de formation au droit de la personne (Colombie), de formation en « médiation, négociation et résolution de conflits » et de formation en santé et sécurité au travail.

Au Québec, un comité de justice mondial a tenu sa première réunion en février 2010, deux actions ont été répertoriées. Ce comité apporte de l'aide en Haïti puisqu'une déléguée du SCFP-Québec a accompagné la FTQ lors de sa rencontre avec Oxfam et des syndicats haïtiens pour discuter de l'appui nécessaire pour reconstruire le pays. La section locale des débardeurs a recueilli des vêtements chauds pour les marins arrivant à Montréal.

5.4.2.6 Le Fonds de justice sociale de l'AFPC

Créé en 2003, ce fonds résulte d'une première convention collective négociée en 2002. Cette convention oblige l'employeur à verser 3 cents de l'heure par membre dans un fonds administré par la section locale des 50 travailleurs et travailleuses de l'*Aéroport de Gander*. Le fonds est une entité distincte de l'AFPC, c'est un organisme d'aide humanitaire qui est régi par un conseil qui se réunit une fois par an pour en définir les grandes lignes. Le comité directeur du fonds, lui, a deux responsabilités principales : agir en tant que comité consultatif et administrer les projets et les programmes. « Une résolution adoptée lors du congrès de 2003 faisait du fonds de justice sociale un enjeu prioritaire dans les négociations de toutes les unités. Aujourd'hui, plus de 40 unités de négociations y contribuent » (FTQ, 2008).

Les activités internationales de ce fonds ont lieu au Canada et dans le reste du monde. Ces AI visent à apporter de l'aide d'urgence, à soutenir des initiatives contre la pauvreté et pour le développement international, à permettre des échanges entre travailleurs et travailleuses et à promouvoir l'éducation pour tous les travailleurs et travailleuses (AFPC, 2009). L'aide humanitaire vise à fournir un secours d'urgence aux travailleurs et travailleuses victimes de catastrophes et en proie à des crises humanitaires comme au Darfour, en Haïti, au Pakistan ou en Indes lors du tsunami. Cet apport consiste à financer des activités humanitaires réalisées par des ONG comme Oxfam Québec ou Médecins sans frontières. Les projets ciblés de développement international visent à renforcer les institutions des syndicats du Sud en Colombie et en Afrique francophone (Cameroun et Nigeria) en organisant des ateliers de formation et des forums syndicaux. Les échanges entre travailleurs et travailleuses se réalisent avec les syndicats affiliés à l'ISP et à l'UNI. Ces échanges visent à renforcer la solidarité entre ces travailleurs et à défendre la privation des services publics (AFPC, 2009). L'AFPC fait la promotion d'une action se nommant : « À la défense des services publics » avec le STTP, le SFPC et le CTC. Cette action est organisée par des travailleurs canadiens et colombiens afin de sensibiliser la société civile. Afin de sensibiliser ses membres, le fonds finance également des activités de formation sur la mondialisation et la justice sociale.

Dans le cadre de ces AI, les affiliés travaillent en partenariat avec des OS au Sud et des ONG locales ou internationales. Les fonds dédiés des affiliés de la FTQ soutiennent des projets en Amérique du Sud et en Amérique centrale et dans les pays francophones. Lorsque ces activités sont réalisées en Afrique francophone et en Haïti, le SSI de la FTQ sert de plateforme de coordination. En effet, les syndicats africains et haïtiens font remonter leurs besoins et le SSI les évalue (Entrevue 1-B). Ces projets représentent des projets de formation, des projets socio-économiques et des projets destinés à organiser les travailleurs de l'informel dans la défense de leurs conditions de travail. Ces projets permettent de rassembler les travailleurs pour améliorer leur sort par la création de coopératives. Techniquement, le SSI met en contact les partenaires du Sud (syndicats et associations) et un syndicat affilié afin de trouver un financement à ces projets.

5.4.3 Les partenaires de ces projets de coopération

Les projets présentés sont réalisés en partenariat avec des OS en Amérique Latine, en Afrique et en Haïti, membres du MSI, lorsqu'ils s'organisent autour de rapports bilatéraux. Toutefois, la FTQ administre des projets principalement en Afrique francophone et en Haïti. La plupart des projets sont souvent orchestrés avec l'aide d'associations sur place et/ou avec l'aide d'ONG québécoises de dimensions internationale.

En Afrique, la FTQ travaille en collaboration avec le Réseau africain pour la promotion de la femme travailleuse (RAFET). Lorsqu'elle est sur le terrain, la présidente du RAFET permet aux personnes de la FTQ en déplacement de rencontrer des travailleuses de village africain et de discuter avec elles de la manière dont elles s'organisent pour obtenir de meilleures conditions de travail. Le travail avec ces associations sur place se fait essentiellement, comme nous l'avons vu, autour de projets à caractère socio-économiques ou de projets destinés à organiser le secteur informel, principal caractéristique de l'Afrique (AFPC, 2010).

En ce qui concerne les ONG québécoises travaillant en partenariat avec la FTQ, les plus substantielles sont : Oxfam Québec, Développement et Paix, Plan Nagua, Amnistie Internationale et le CISO. L'apport de la FTQ au sein de ces ONG est essentiellement financier puisque celles-ci sont choisies en fonction de leurs valeurs démocratiques et de leur rôle de défense pour un développement durable. Elles représentent, dans certains projets, des acteurs possédant une expertise non négligeable que la FTQ ne maîtrise pas, notamment dans le cadre de projet de développement de coopérative (Entrevue 1-B). La FTQ est membre du Conseil d'administration d'Oxfam Québec, elle octroie des dons afin de soutenir cette ONG dans l'aide d'urgence qu'elle apporte en Haïti notamment. Plan Nagua représente l'expérience d'une collaboration multidirectionnelle la plus aboutie puisque, comme il a été vu, la FTQ coordonne le projet de renforcement du mouvement syndical en Haïti avec elle. Le CISO tient également une place particulière au sein de ces collaborations puisqu'il est un lieu de convergence de l'action syndicale et assure la mise en commun et l'échange d'informations entre la FTQ, la CSN et la CSQ et leurs affiliés respectifs. Le CISO travaille également en collaboration avec la FTQ, notamment dans le cadre des projets éducatifs puisque le CISO crée des fiches éducatives

pour le compte de la FTQ. La FTQ est membre du CISO et la personne responsable du SSI siège à son conseil d'administration. Cette ONG représente une aide technique et un outil pour la FTQ et ses affiliés puisque le CISO a pour mission de développer la solidarité internationale en renforçant les liens entre travailleuses et travailleurs d'ici et du Sud.

Le CISO, travaille également dans le dossier de l'action économique et financière de la FTQ, dernière dimension présentée dans cette présentation des résultats.

5.5 L'action économique et financière

L'action économique a pour objectif de faire faire respecter les droits des travailleurs dans le monde entier afin de maintenir et d'améliorer les droits et les conditions de travail et de vie pour les travailleurs québécois (FTQ, 2008). La création de réseaux internationaux et l'implication dans des campagnes mondiales de solidarité permettent d'augmenter le rapport de force des syndicats québécois dans la négociation collective. L'échange d'informations permettrait aux syndicats d'être proactifs en ayant une meilleure connaissance des ramifications internationales des EMN. L'action financière consiste, elle, à « établir un contrôle syndical sur les avoirs accumulés dans les caisses de retraite issues des régimes professionnels complémentaires, afin de faire en sorte que cette épargne ne soit pas utilisée contre eux mais en fonction d'objectifs propres à défendre les intérêts des travailleurs » (Sauviat, 2001a). Dans cette partie, ces deux types d'action économique et financière sont présentés au regard des activités que déploie la FTQ.

5.5.1 L'action économique

L'action économique de la FTQ s'inscrit autour de trois stratégies : l'implication dans des conseils mondiaux, la signature d'ACI et la mise en plan de Plan d'approvisionnement responsable.

5.5.1.1 Les conseils mondiaux

L'action économique de la FTQ repose principalement sur ses affiliés, eux-mêmes affiliés aux FSI. Comme il a été vu dans le chapitre deux de cette recherche, les FSI sont les structures qui ont pris en charge la lutte au sein des EMN. Elles ont permis la création d'alliances entre syndicats de différents pays partageant le même employeur. Ces alliances, souvent créées sous l'impulsion des syndicats du pays d'origine de l'EMN, permettent une meilleure connaissance des conditions de travail établies dans d'autres pays. Les objectifs de ces alliances sont de renforcer le pouvoir de négociation et de permettre la défense des droits des travailleurs au sein de l'entreprise, des fournisseurs et des sous-traitants de l'entreprise (FTQ, 2008). Ces alliances peuvent prendre différentes formes. Elles peuvent être des rencontres ponctuelles au sein d'une EMN, appelées conseils mondiaux ou au sein des comités d'un même secteur d'entreprise. Ces comités peuvent également être d'inspiration patronale. Les syndicats sont alors invités à représenter les travailleurs et les travailleuses dans ces comités. Des affiliés de la FTQ participent à ces réseaux internationaux :

Le syndicat des Métallos⁷⁵ du Québec a rejoint en mai 2001 le réseau syndical mondial de Rio Tinto⁷⁶ impulsé grâce à l'ICEM. Ce réseau aura permis en 2004 d'empêcher la mise en place d'un nouveau programme de performance, qui aurait pu avoir des conséquences sur les emplois de la mine IOC à Sept-Îles comme cela s'était produit en Australie. Ce réseau semble aujourd'hui s'essouffler en l'absence de moyens financiers et humains, mais également en l'absence d'enjeux majeurs (FTQ, 2008). En 2008, il aura permis le règlement d'une grève de huit semaines à l'usine d'Alcan Rio Tinto à Havre-St-Pierre, suite à une décision de

⁷⁵ Les réseaux syndicaux mondiaux auxquels participent les Métallos canadiens et qui sont présentement les plus actifs comprennent : Xstrata (mines – basée en Suisse) ; Gerdau (acier – basée au Brésil) ; ArcelorMittal (la plus grande aciérie au monde) ; Tenaris (fabricant de tubes basé en Argentine) ; Personnel d'universités (avec le Mexique et l'Afrique du Sud, et par l'intermédiaire de l'Unite, avec des travailleuses et travailleurs du Royaume-Uni) ; Agents de sécurité (avec le Mozambique) ; Vale (mines – basée au Brésil).

⁷⁶ Rio Tinto est une EMN du secteur des mines et des métaux connue pour sa politique antisyndicale en exerçant un puissant lobbying pour faire changer les lois qui soutiennent les syndicats dans les pays où elle s'implante (FTQ, 2008). En 1993, elle arrivera à obtenir une modification du Code du travail en Australie qui permettra les contrats individuels.

l'employeur d'instaurer un régime de retraite à deux vitesses (Ricard, 2008). En 2007, les Métallos ont participé à la mise en place d'un conseil mondial au sein de l'EMN Arcelor-Mittal, plus grand producteur d'acier au monde. Ce conseil mondial, réuni en 2007 à Montréal, a obtenu une entente pour que toutes les usines des différents pays de l'EMN aient la même politique santé-sécurité au travail (Ricard, 2008).

L'AIMTA participe au conseil global de Rolls Royce. Ce conseil possède les mêmes responsabilités que les comités d'entreprise européens ; il permet d'obtenir de l'information sur les changements de l'entreprise et d'en prévoir les conséquences sur les travailleurs et de créer des clauses les protégeant (FTQ, 2008). Les frais sont assumés par l'employeur.

Le SCFP du Québec participe au S7 qui représente les sept syndicats travaillant pour les sept plus puissantes entreprises du secteur de l'électricité. Ces entreprises sont allemandes, françaises, italiennes, japonaises, américaines, ontariennes et québécoises. C'est par ce réseau que les syndicats argentins ont pu empêcher la privatisation de la compagnie nationale d'électricité en Argentine. De plus, ce réseau participe au réseau international « Droit à l'énergie-SOS Futur » qui regroupe plus de 250 OS et ONG représentant plus de 40 millions de membres (FTQ, 2008). Ce comité a été créé sous l'impulsion de la section locale 1500 du SCFP.

5.5.1.2 Les ACI

Les FSI sont également les structures les plus impliquées dans la signature des ACI. En Amérique du Nord, seuls deux ACI ont été signés : l'UITA a négocié avec l'EMN états-unienne Chiquita en 2001 un ACI, l'UNI avec l'EMN canadienne Quebecor World en 2007 (Léonard et Sobczack, 2010). La présentation des résultats de la participation des affiliés de la FTQ est assez rapide. En effet, à ce jour, la seule participation répertoriée est celle du SCEP dans la négociation de l'ACI avec Quebecor World (Hennebert, 2009). Face à une politique forte de restructuration ayant comme conséquence la baisse du nombre d'usines et le licenciement de presque un tiers des employés, les syndicats ont décidé de créer au début des

années 2000 le « Réseau UNI@Quebecor World » afin d'accroître la représentation syndicale au sein de l'entreprise en donnant une priorité stratégique à l'organisation de campagnes de syndicalisation (Hennebert, 2009). C'est en 2003, lors de la conférence de solidarité mondiale à Quebecor, que plus de 120 délégués syndicaux décideront de s'impliquer dans la mise en place d'un ACI. La campagne « justice@Quebecor » sera alors lancée. Cette campagne permettra la mise en place d'actions de solidarités diverses en lien avec les situations spécifiques des syndicats des pays où l'EMN est implantée. Au Canada, le SCEP profitera de la période de renouvellement de la convention collective pour demander à la direction de s'engager à signer un ACI. Elle permettra également à des employés non-syndiqués états-uniens de témoigner directement à la haute direction des obstacles les empêchant d'accéder à la syndicalisation (Hennebert, 2009). D'après Hennebert (2009), en plus de la signature de cet ACI, ce réseau aurait permis le rapprochement des OS à travers le monde et aurait créé un lieu concret de solidarités (Hennebert, 2009)⁷⁷.

La FTQ, dans le cadre de ces activités de sensibilisation aux membres sur ces questions, reconnaît l'importance des ACI comme mécanisme de régulation tout en reconnaissant les faiblesses qu'ils présentent, notamment en termes de suivi du respect de ceux-ci (FTQ, 2008). À ce sujet, les alliances entre OS et ONG sont plébiscitées afin d'organiser un mécanisme de suivi de ces accords et de dénonciation lorsque les droits des travailleurs ne sont pas respectés.

5.5.1.3 Les PAR

À un niveau local, la FTQ et ses affiliés s'impliquent dans la Coalition québécoise contre les ateliers de misère et le CISO (CISO, 2010). Ces deux organismes ont lancé une campagne nationale pour favoriser l'adoption de Politique d'achat responsable (PAR) dans les organisations publiques et privées. Ces politiques favorisent l'achat de biens et de services produits dans le respect des droits humains, des droits du travail et des normes

⁷⁷ À ce sujet, cf. l'article de Hennebert (2009) où il développe les actions et les effets de la création de ce réseau international.

environnementales (FTQ, 2008). Certains affiliés ont même adopté cette politique dans leurs organisations syndicales comme le SEPB- Québec. Plusieurs affiliés tentent d'incorporer ces PAR dans les conventions collectives comme le SCFP à la Ville de Montréal et à la Ville de Québec. L'étiquette syndicale représente l'achat de vêtement de travail fabriqué par des syndiqués. Les Métallos ont réussi à négocier cette clause chez le fabricant Amstrong et l'AIMTA chez l'entreprise Service Air.

À côté de son action économique, la FTQ déploie également une action financière à un niveau international afin de réguler les conditions de travail dans le monde.

5.5.2 L'action financière

L'action financière de la FTQ est une dimension conséquente de son action, elle se réalise à travers deux outils : le Fonds de solidarité de la FTQ et le militantisme d'actionnariat. Le Fonds de solidarité de la FTQ est un outil spécifique de la FTQ, il lui a permis de développer une connaissance non négligeable de ces questions financières entourant le militantisme d'actionnariat.

5.5.2.1 Le fonds de solidarité de la FTQ

La FTQ fait figure de pionnière puisqu'elle a été la première à mettre sur pied un fonds d'investissement syndical. Le fonds de la solidarité de la FTQ a été créé en 1983 par le gouvernement du Québec à l'initiative de la FTQ. Son conseil d'administration est composé de 16 membres dont dix sont nommés par la FTQ (Sauviat, 2001a). Au 31 mai 2010, il représentait un actif de 7 300 000 000\$ (Fonds de la solidarité FTQ, 2010). Ses principaux objectifs sont de créer et maintenir des emplois au Québec tout en maintenant un rendement équitable à ces actionnaires en investissant dans les entreprises québécoises de taille moyenne ou dans des firmes étrangères dont les retombées sont au Québec (Sauviat, 2001a). Son originalité provient des critères qu'il utilise pour choisir ses investissements puisque ces choix sont basés sur des critères financiers (retour équitable aux bénéficiaires), mais également sociaux (gestion des ressources humaines et rapports à l'environnement et aux communautés avoisinantes, jugés satisfaisants). Pour autant, les entreprises choisies ne doivent pas être

obligatoirement syndiquées. Afin de réaliser cette mission, le fonds, depuis 2001, offre des cours de base et des cours avancés pour outiller les travailleurs des entreprises dont il détient des actions (Sauviat, 2001a). Ce fonds représente un produit d'épargne-retraite individuel attractif compte tenu de ses rendements et de ses avantages fiscaux. En 2001, 59 % des actionnaires étaient des travailleurs syndiqués, le reste provenant du grand public. L'épargne placée dans ce fonds est bloquée jusqu'à la retraite sauf circonstance spéciale (p. ex. : perte d'emploi) (Sauviat, 2001a).

Ce fonds a permis à la FTQ de développer une expertise dans les domaines économique et financier non négligeables lorsque la FTQ intervient localement dans la gestion des caisses de retraite et dans le militantisme d'actionnariat.

5.5.2.2 Le militantisme d'actionnariat

Au Canada, la capitalisation des revenus de retraite représente près de 50 % des bourses canadiennes. Les caisses de retraite des travailleurs possèdent une partie importante des fonds investis par les entreprises. La FTQ investit l'argent des caisses de retraite de ses travailleurs dans le capital des entreprises. À ce titre, cet argent représente un moyen d'action pour que « l'investissement de nos milliards de dollars tienne compte de nos valeurs syndicales tout en assurant une sécurité financière à nos membres à la retraite » (FTQ, 2008, p. 44).

Au Canada, les régimes complémentaires de retraite ont existé bien avant les régimes publics de retraite et ont été réglementés au niveau fédéral dès 1919. En 1990, la province de Québec crée la « Loi sur les régimes complémentaires de retraite » qui a comme effet d'obliger la mise en place d'un comité de retraite distinct de l'employeur comme administrateur du régime ainsi que la présence minimum de deux représentants des salariés à ce comité (un pour les participants actifs et l'autre pour les participants retraités) (FTQ, 2008). C'est grâce à cette implication dans la gestion des caisses de retraite que la FTQ obtient un pouvoir financier pour civiliser les comportements des EMN en permettant la rencontre des responsables de ces caisses avec les employeurs pour discuter de leur comportement, pour demander à l'assemblée

des actionnaires un changement de comportement en émettant des propositions⁷⁸ comme dans le cas de l'entreprise La Baie⁷⁹ et de ses sous-traitants et pour retirer l'appui financier à une entreprise par la vente des actions⁸⁰. Les comités de gestion des caisses de retraite peuvent également aider à définir des critères financiers et sociaux pour guider les investissements. Cette implication syndicale dans la gestion des caisses de retraite représente un pouvoir non négligeable (Gagnon, Collombat & Avignon, 2006). Elle comporte cependant des enjeux. En effet, en contrepartie de ce pouvoir, les actionnaires ont des devoirs de fiduciaires, ce qui signifie pour la FTQ qu'elle ne peut demander lors d'une campagne d'actionnariat que l'entreprise négocie un ACI, car il y aurait alors conflit d'intérêts. En revanche, les affiliés peuvent avec le soutien des FSI négocier un ACI et financer les mécanismes de surveillance dans une coalition avec des ONG par exemple. Le principal défi reconnu par la FTQ à ce jour est la nécessité de former un réseau de soutien pour les membres des comités de retraite ainsi que de coordonner les actions en matière de militantisme d'actionnariat (FTQ, 2008).

⁷⁸ « Le Syndicat des Métallos a participé, avec des groupes religieux et des groupes de défense des droits de l'homme, à une campagne dirigée contre l'entreprise minière canadienne Talisman Energy. L'entreprise Talisman possède des actifs importants au Soudan, soit 25 % de Greater Nile Petroleum Operating Co. Ce pays, où l'esclavage est toujours présent, vit actuellement une guerre civile et l'industrie pétrolière soudanaise, dans laquelle a investi Talisman, constitue une source importante de capitaux pour ce gouvernement répressif, sans compter que l'entreprise est soupçonnée d'avoir utilisé la force contre la population civile. La campagne a culminé avec la présentation d'une résolution à l'assemblée des actionnaires de l'an 2000 demandant la préparation d'un rapport indépendant sur le respect des droits de l'homme par l'entreprise, ce rapport devant être rendu public. La proposition a obtenu 27 % d'appui, ce qui est très élevé dans les circonstances. Mais surtout, elle a forcé l'entreprise à mettre de l'avant une proposition alternative qui a finalement été adoptée. Bien que moins contraignante, cette proposition prévoit quand même la préparation d'un rapport indépendant » (Rebello cité dans FTQ, 2000, p.14).

⁷⁹ « Avec la Caisse de retraite des pompiers et des pompières de Ville LaSalle et en collaboration avec SHARE (Shareholders Association for Research and Education) de Vancouver, nous avons participé à la campagne d'actionnaires de La Baie qui demandait l'adoption d'un code de conduite qui intégrait les principes du droit du travail adoptés par l'Organisation internationale du travail (OIT) et la vérification indépendante de son application » (FTQ, 2000, p. 14).

⁸⁰ Lors de la campagne de l'abolition contre l'Apartheid en Afrique du Sud, plusieurs caisses de retraite, dont le Calpers et le Nycers représentant respectivement 170 et 47 milliards de dollars US ont vendu leurs actions des entreprises qui investissaient en Afrique du Sud. Suite à cette action, plusieurs EMN états-uniennes dont IBM et Coca Cola ont retiré leurs investissements en Afrique du Sud (FTQ, 2008).

À un niveau international, la FTQ siège au comité sur le Capital des travailleurs et aux sous-comités en lien avec celui-ci créés par les Global Unions. Au Canada, la FTQ collabore à l'organisme sans but lucratif SHARE (association des actionnaires pour la recherche et l'éducation). SHARE a été créé sous l'impulsion du mouvement syndical en Colombie-Britannique et collabore avec des fonds institutionnels pour promouvoir des investissements sociaux. Au Québec, la FTQ fait la promotion du GIR (Groupe d'investissement responsable) qui fait la promotion d'outils aux investisseurs institutionnels afin qu'ils puissent favoriser un bon comportement social, économique et environnemental des entreprises. Il est également possible de leur confier la gestion des droits de vote des actions détenues par les caisses de retraite.

Ce chapitre a présenté les résultats de cette recherche en respectant les dimensions et les indicateurs retenus dans le modèle opératoire. Cette présentation des résultats a permis de mettre en évidence la structure organisationnelle particulière (décentralisation et autonomie des affiliés) de la FTQ ainsi que la nature des AI mises en œuvre par la FTQ et ses affiliés. La FTQ et ses affiliés déploient des AI de représentation politique, de coopération internationale et des actions économiques et financières. Les AI de coopération internationale représentent une part importante de leurs activités. Les projets développés dans le but de renforcer le mouvement syndical au Sud sont principalement à caractère éducatif. La présentation de la nature de ces activités fait l'objet dans le chapitre suivant d'une analyse au regard des nouvelles figures d'un internationalisme syndical émergent.

CHAPITRE VI

L'INTERNATIONALISME DE LA FTQ

Les résultats présentés dans le chapitre cinq ont fait l'objet d'une analyse au regard du modèle d'analyse retenu dans la recherche. Les analyses présentées dans ce chapitre six sont de deux ordres. Le premier relève d'une démarche interprétative puisqu'elles ont été émises par les acteurs rencontrés et observés sur le terrain. Le deuxième découle d'une démarche constructiviste de la part de la chercheuse. L'analyse de ces résultats est à mettre en perspective avec les enjeux qui ont été soulignés dans les chapitres deux et trois de cette recherche.

Ce chapitre expose les résultats en cinq parties qui traitent successivement :

1. de l'implication des membres
2. de la coordination des AI de la FTQ au niveau interne et avec les autres OS au Québec
3. des AI développées dans les pays du Sud
4. de l'ouverture à la société civile de la FTQ
5. des AI tentant d'influer sur une régulation internationale du travail.

6.1 La problématique de l'engagement des membres à la FTQ

La consultation des rapports d'activités de la FTQ et de ses principaux affiliés engagés dans l'ASI révèle que la question internationale est régulièrement abordée et intégrée à leurs objectifs syndicaux. Nous notons toutefois que, dans le cas des affiliés, peu d'entre eux ont un Comité ou une ressource humaine dédiés à l'international sur le territoire québécois. La volonté du SSI est de voir, chez les affiliés, la mobilisation de ces ressources humaines, logistiques et financières sur le territoire québécois. Il existe manifestement un décalage entre les objectifs internationaux consignés dans les documents syndicaux et les structures réellement dédiées à ces objectifs. C'est sur la base de ce constat que le SSI a décidé que, dans les années à venir, au moins 75 % de son activité consisterait à sensibiliser les affiliés aux questions internationales (Entrevue 1-B). Ce travail de sensibilisation a pour objectif principal d'éduquer « les travailleurs à la coopération internationale » en démontrant aux membres en quoi la globalisation a des impacts sur les milieux de travail des secteurs privé et public. Selon la FTQ, ce travail de sensibilisation nécessite en amont de lutter contre deux préjugés encore présents dans les milieux syndicaux (FTQ, 2008). Ces préjugés se résument à deux images : les personnes impliquées dans l'ASI sont des dirigeants profitant de la possibilité de voyager tous frais payés et la solidarité internationale apportée aux travailleurs du Sud est un acte de charité (FTQ, 2009a). L'implication de la base dans les AI constitue un défi de taille pour la FTQ. Afin de relever celui-ci, elle a mis en place des actions essentiellement éducatives et expérientielles.

6.1.1 Les limites de l'éducation ouvrière à la mondialisation

L'année 2001 représente le « moment clé » du renouveau de la question internationale de la FTQ à travers son implication dans l'organisation du Sommet des peuples. Dans les années qui ont suivi, des activités ont été créées pour maintenir l'intérêt que cet événement avait suscité chez ses membres. Ces activités visent une meilleure compréhension par les membres des enjeux soulevés par la globalisation et de la nécessité de développer des actions à visée internationale. En interne, le SSI travaille en collaboration avec le Collège de la FTQ⁸¹

⁸¹ « Le Collège FTQ-Fonds est un lieu de formation pour les leaders actuels et futurs du mouvement syndical. Créé en 1999, le Collège est l'un des moyens dont la FTQ s'est dotée pour agir plus efficacement devant une mondialisation qui menace les droits et les conditions de travail et de vie de

puisque celui-ci a pour objectif de former la relève syndicale aux transformations sociales, économiques et politiques de la société québécoise. Pour ce faire, ce programme de formation se déploie autour de quatre thématiques, dont une intitulée, « mondialisation et travail ». Ce champ thématique traite de l'interdépendance des travailleurs du Nord et du Sud et des moyens concrets pouvant être mis en place pour agir ensemble (FTQ, 2010). Le SSI de la FTQ organise également, sur une base régulière, des colloques afin d'inviter les membres à s'intéresser aux questions internationales en 2001, 2006 et 2008. Le colloque de 2008 « Élargir nos solidarités » a allié des présentations théoriques de chercheurs spécialistes de ces thématiques aux témoignages de syndicalistes impliqués dans des actions de solidarité internationale. Il comportait également un volet pragmatique sous forme d'ateliers où les membres échangeaient et réfléchissaient ensemble sur la possibilité d'inclure dans leur quotidien syndical l'action syndicale internationale

À ces moyens éducatifs et informatifs, déployés pour sensibiliser les membres, se rajoute, ce qui a été identifié par le SSI comme le moyen le plus efficace pour « piquer les membres à la solidarité internationale » (Entrevue 1-B) : la participation des membres à des activités de coopération internationale.

6.1.2 L'expérimentation concrète de la solidarité internationale

Le SSI a identifié deux types d'activités permettant aux membres de vivre l'expérience de la solidarité internationale : la participation des membres aux activités de coopération internationale et la rencontre de délégations syndicales d'autres pays. Selon le SSI, ces activités permettent aux membres de se rendre compte qu'ils partagent des problématiques communes et interdépendantes avec les travailleurs du Sud et qu'ils peuvent ainsi créer des liens de

millions de travailleurs et de travailleuses au Sud et au Nord. Le Collège est engagé dans la mission de faire prendre conscience des interdépendances entre les humains et des solidarités nécessaires pour créer un meilleur partage des richesses » (FTQ, 2010, non paginé).

réciprocité⁸². Cette interdépendance est d'autant plus importante lorsqu'ils partagent le même employeur :

Si l'on prend l'exemple d'Arcelor, quand les travailleurs se sont parlés, ils se sont dits c'est le fun. Les travailleurs algériens d'Arcelor ont le même problème, la compagnie refuse de respecter ses engagements de modernisation des équipements donc le directeur québécois des Métallos leur a donné une lettre sur place. Puis, là, les travailleurs, ils sont retournés chez eux et la semaine suivante ils ont envoyé une lettre au groupe Arcelor à Richelieu pour les poutrelles d'acier en disant « nous on a visité les installations et on est assez d'accord avec ». La direction du syndicat algérien a envoyé des lettres aux syndicats locaux etc. Donc, là, ils comprennent que ce n'est plus juste des liens pour aider les pays les plus pauvres, mais des liens de réciprocité (Entrevue 1-B).

La participation des membres aux projets de coopération internationale se réalise à travers l'envoi de formateurs et de formatrices en Afrique francophone et en Haïti. Ces projets sont organisés par le SSI de la FTQ et lui permettent de sensibiliser aussi bien les membres des sections locales que les dirigeants des affiliés :

Il faut que les militants soient partie prenante des processus. Et un des programmes qu'on a, le programme de formation des formateurs qu'A a initié à l'époque vise à faire ça. On prenait des militants des syndicats pour faire des équipes de formateurs, formatrices en Afrique. Cela nous permet de passer du syndicat à la section locale. On a été habile politiquement, on a pris la vice-présidente par exemple, tu sais? On les a associés aussi parce que même le bureau de la FTQ qui est 98 membres était loin de ça. Ça dépend qui siège. C'est petit pas à petit pas (Entrevue 1-A).

⁸² Lors du colloque « Action syndicale sans frontières » (2010), nous avons assisté à une intervention du président d'UNI Americas. Dans cette intervention, il mentionnait que les employeurs utilisent le même discours d'un bout à l'autre de la planète rappelant systématiquement aux travailleurs en quoi ils sont « chanceux » d'être employés par eux. En relatant une alliance syndicale mondiale, il expliquait comment les travailleurs avaient été surpris en se parlant du nombre de points communs qu'ils partageaient au sein de leur lutte.

C'est à la lumière de ces constats que nous notons, qu'à l'heure actuelle, la question syndicale internationale à la FTQ est prise en charge par une minorité de personnes. Ces personnes tentent de concilier les objectifs internes à l'organisation et les objectifs du MSI. Ces personnes dédiées à la solidarité internationale ont un rôle pivot puisqu'elles ont pour objectif de transformer les discours syndicaux en activités internationales concrètes, de passer du caractère affectif et idéologico-politique à une certaine effectivité (Di Ruzza & Le Roux, 2000).

6.1.3 Un « *internationalisme syndical* » en cours de construction

Comme l'a souligné la personne responsable du SSI de la FTQ, le SSI de la FTQ et la CSI ont en commun d'être « des petites affaires sans beaucoup de budget qui ont besoin de l'implication des affiliés » (Entrevue 1-A). Les activités d'éducation aux conséquences de la globalisation et de sensibilisation des membres de la FTQ à œuvrer dans la construction d'alliances mondiales en cours sont identifiées par la FTQ comme des stratégies permettant de stimuler l'implication des membres. Selon le SSI, les actions de sensibilisation se multiplient et la vision charitable de cette aide semble faire place de plus en plus à une vision où la solidarité est interdépendante :

Il n'y a pas un syndicat qui peut dire ce n'est pas important. Puis, la dynamique change. Tu vois juste le titre « Fonds dédiés », « Fonds humanitaire et de justice sociale », cela en dit long sur la perception des choses. Des fois, les Métallos pouvaient envoyer de l'argent à un groupe communautaire québécois, on ne voyait pas toujours le lien entre représentation et coopération. Là, on commence à le voir (Entrevue 1-B).

Pourtant, pour l'heure, ces questions syndicales internationales intéressent une poignée de personnes impliquées dans ce dossier pour lesquelles c'est le quotidien contrairement aux travailleurs qui ont parfois du mal à faire le lien avec leur milieu de travail. Ces projets de coopération internationale ne semblent que très faiblement résulter de décisions conjointes avec les membres. Lors de l'atelier sur les fonds de coopération syndicale au colloque sur « L'Action syndicale sans frontières » (2010), seul le responsable du fonds du SCEP a indiqué qu'actuellement les projets de coopération syndicale sont décidés en partenariat avec les

membres. Au niveau des fonds de solidarité internationale, il n'existe pas toujours des comités québécois où les activités dans les territoires francophones sont discutées. C'est sur la base de ces éléments que nous notons qu'un internationalisme « par le bas » est, pour l'heure, en cours de construction à la FTQ.

La présentation des résultats a permis de mettre en évidence la diversité des acteurs impliqués dans la réalisation des AI à la FTQ (CTC, FTQ et affiliés). Ce mode d'organisation nécessite de la part du SSI un travail de coordination en interne. À un niveau international, la FTQ doit également composer avec les autres organisations syndicales.

6.2 Vers une meilleure coordination et une unification des OS au Québec ?

L'étude de la coordination des AI de la FTQ entre ses différents acteurs (affiliés et CTC) et l'étude de la collaboration de la FTQ avec les autres OS québécoises permettent d'analyser la capacité de la FTQ à dépasser les contraintes organisationnelles et nationales.

6.2.1 Une coordination difficile des AI avec les affiliés et le CTC

Le mode d'organisation décentralisé de la FTQ montre le peu de pouvoir décisionnel du SSI sur les affiliés. Ce mode d'organisation est perçu par le SSI comme un atout et une faiblesse. L'autonomie laissée aux affiliés enrichit la diversité des AI déployées (Entrevue 1-A), mais nécessite un travail constant de la part du SSI de la FTQ afin de coordonner ces AI. Ce travail nécessite de systématiquement « gruger du terrain » (Entrevue 1-B) et de faire preuve de sens politique afin d'éviter des contradictions au niveau des activités entreprises, notamment lorsqu'elles sont décidées au niveau fédéral. Prenons l'exemple du cas des TCA au Rwanda où deux types de stratégies se sont opposés. La stratégie fédérale des TCA était de contribuer, sur la base de son expertise, à la refonte du droit du travail rwandais en anglais. Celle de la FTQ était d'aider à la reconstruction de la vie syndicale puisque pendant la guerre civile du Rwanda, la Bourse du travail avait été détruite et que trente-huit permanents sur quarante avaient été tués (Entrevue 1-B). Suite à cet incident, les TCA et le SSI de la FTQ ont décidé de travailler en commun dans l'espace francophone. Le même type de rapprochement

s'est effectué avec le CTC suite à un incident où le CTC avait financé une ONG à hauteur de 1000 \$ en Haïti alors que celle-ci était contre les positions défendues par la FTQ. À un niveau fédéral, il existe encore quelques « frictions » en termes de stratégies entre le CTC et la FTQ mais des relations de plus en plus partenariales se développent :

Par exemple, si j'ai un problème avec X qui est la représentante au Québec et qui veut soutenir un projet des femmes au Sénégal et que cela ne bouge pas au niveau du syndicat québécois. Moi je vais appeler Y d'Ottawa pour que les ressources atterrissent au Québec (Entrevue 1- B).

Ce travail de coordination en termes d'activités avec le CTC et ses affiliés démontre la difficulté pour la FTQ de faire respecter ses positions québécoises dans les espaces géographiques où elle est responsable de la représentation du CTC. La coordination avec les affiliés nécessite, quant à elle, une fine connaissance du terrain de la part de la FTQ qui ne peut en rien les obliger à coordonner des activités plurielles et autonomes. Sur la scène internationale, les résultats de cette recherche et celle de Soussi (2011) ont démontré que les OS québécoises collaboraient sans toutefois réellement se coordonner.

6.2.2 Les limites de la collaboration de la FTQ avec les autres OS québécoises

Les trois OS québécoises majeures (FTQ, CSN et CSQ) collaborent de manière formelle au sein de deux ONG : le CISO et le RQIC. Elles sont toutes les trois membres des conseils d'administration de ces deux structures. Ces ONG permettent, par le biais de projets d'éducation et de coopération, d'unifier les ressources des trois centrales au niveau du Québec. À un niveau international, elles ne sont pas toutes les trois affiliées à la CSI (la CSQ n'y est pas) et au niveau des Amériques, la FTQ est présente par le biais de la représentation du CTC au côté de la CSN. La collaboration des OS québécoises est, en fait, vécue principalement par les dirigeants des services internationaux de ces OS qui se rencontrent sur une base régulière et qui, à cette occasion, discutent de problématiques internationales communes à leurs organisations. Au niveau de la CSA, les dirigeants des services internationaux de la FTQ et de la CSN échangent étroitement puisque l'Haïti dépend de cette organisation régionale de la CSI. La CSN reconnaît l'expertise de la FTQ dans ce dossier (Entrevue 1-A). Sur le terrain, en Haïti,

la Fédération nationale des enseignants et des enseignantes du Québec (FNEEQ) de la CSN, la FTQ et ses affiliés collaborent étroitement. Néanmoins, cette collaboration se situe rarement au niveau stratégique sauf dans le cas d'Haïti. Les trois OS ont des syndiqués dans des secteurs professionnels communs, mais chacune investit en vase clos dans des activités à l'international. Chacune possède ses propres liens bilatéraux et cela peut donner comme résultat, comme il nous a été signalé, que « même une chatte n'y reconnaîtrait pas ses chatons » (Entrevue I-A). En fait, les OS sont prêtes à coopérer sur des sujets qui font consensus plus rarement que sur des sujets qui impliqueraient que chaque centrale et surtout leurs affiliés acceptent de perdre une partie de leur souveraineté.

Les auteurs plaidant pour un renouveau de l'internationalisme syndical en appellent à la coordination, mais cette coordination semble problématique. Il apparaît difficile de conjuguer les intérêts des membres à court terme et à long terme. Il apparaît encore plus difficile d'agir d'une voix commune à l'international quand les affiliés des OS sont en concurrence sur le terrain. Ces constats rejoignent celui de Davies et William (2006) : « c'est davantage le protectionnisme qui constitue la matière première sur laquelle est bâtie l'action syndicale transnationale ». Ce protectionnisme est-il au cœur des AI de la FTQ dans les pays du Sud?

6.3 Typologie des activités internationales en direction des syndicats du Sud

Les activités internationales du SSI de la FTQ se déploient surtout, conformément à l'entente qui la lie avec le CTC, en Afrique francophone et en Haïti. Ses affiliés déploient des activités en Asie et Amérique du Sud, cependant sur le territoire québécois, ses affiliés s'impliquent majoritairement en Afrique francophone et en Haïti. L'analyse des documents syndicaux nous a permis d'établir que les AI de la FTQ au Sud poursuivent plusieurs objectifs. Premièrement, les AI de la FTQ visent à porter assistance aux organisations syndicales aux prises avec des violations des droits fondamentaux (le droit d'association, le droit de négociation collective, la liberté d'expression, etc.). Deuxièmement, ces AI tendent à renforcer les organisations syndicales du Sud afin de lutter contre l'exploitation et la détérioration des conditions de travail nuisibles pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs.

Troisièmement, la FTQ souhaite apporter sa contribution dans la lutte contre la discrimination envers les femmes et les minorités partout dans le monde. Enfin, ces AI ont pour objectif de développer des alliances pour mieux faire face aux phénomènes de pandémie (VIH-SIDA) et de pollution qui mettent en péril l'avenir des enfants à l'échelle de la planète (FTQ, 2008). Selon nos observations, l'atteinte de ces objectifs se traduit selon trois axes d'intervention : l'aide internationale d'urgence, le renforcement du mouvement syndical et la création d'alliances syndicales internationales.

6.3.1 L'aide internationale d'urgence

La FTQ et ses affiliés déploient vers les pays du Sud (notamment envers les pays les plus pauvres) une aide internationale d'urgence. Cette aide tend à lutter contre la pauvreté, à aider les victimes de catastrophe et à lutter contre le VIH-SIDA. Elle prend la forme d'aide financière ou de dons matériels collectés. Ces activités sont financées par les fonds de coopération (initialement créés pour des raisons humanitaires) et par des collectes de fonds auprès des membres. À titre d'exemple, en juin 2010, le SCEP a fait un don de 25 000\$ à Oxfam par le biais de son fonds humanitaire à Oxfam afin de contribuer aux efforts d'aide d'urgence survenue à la suite des inondations au Pakistan. Ce don a été complété par une collecte de fonds auprès de ses membres et de ses sections locales partout au pays (SCEP, 2010b). Ces pays sont choisis en fonction du caractère « urgent » de l'aide, des liens préexistants avec des OS au Sud, mais également en fonction des logiques d'aide des ONG où ces dons financiers sont investis. Ce type d'aide ne constitue pas le cœur des activités internationales de la FTQ et de ses affiliés. Elle remplit cependant une des missions principales du syndicalisme international : la solidarité internationale.

6.3.2 Le « renforcement syndical » dans les pays du Sud

La FTQ et ses affiliés soutiennent le « renforcement syndical » dans les pays du Sud en développant trois types de projets : le développement d'un réseau de formateurs dans ces pays coordonné par le SSI de la FTQ, le développement de projets à caractère socio-économique principalement dans le secteur du travail informel et le transfert de son expertise particulière à

travers la création du fonds de la solidarité de la FTQ. Plusieurs constats peuvent être émis à propos de ces projets.

6.3.2.1 La prise en considération des problématiques spécifiques au Sud

Ces projets sont créés en partenariat et d'après les besoins exprimés par les OS africaines et haïtiennes. Les résultats colligés le démontrent. Les cours en lien avec les projets de formation syndicale sont construits d'après une analyse de besoins de l'OS partenaire. Ces projets visent à offrir aux OS du Sud les moyens de se développer démocratiquement d'après leurs propres dynamiques (FTQ, 2009a). Ce constat est essentiel et relève la prise en considération des critiques souvent émises vis-à-vis de l'aide apportée par les OS du Nord (Collombat, 2009). La FTQ a également développé un véritable travail, notamment en Afrique francophone, dans le but de contrer « l'industrie du séminaire ». Cette ancienne attitude avait pour habitude de favoriser certaines OS africaines en raison de liens particuliers et historiques (Entrevue 1-B).

C'est pour cette raison qu'historiquement la FTQ ne travaillait pas avec l'organisation régionale de la CISL en Afrique : l'ORAF puisque cette organisation était connue pour ne pas être une organisation transparente :

Mais l'ORAF (Organisation régionale africaine) et jusqu'à tout récemment n'était pas une organisation fiable et crédible. Et ça, ce n'est pas juste la FTQ qui le dit, c'est tout le monde. Si tu n'es même pas capable dans un congrès d'adopter tes états financiers et ton budget. Là, en février, on s'assoit, la CSI Afrique, la FTQ, LO-TCO pour voir comment on peut s'arranger. Parce que nous on a exprimé notre volonté de travailler avec la nouvelle CSI Afrique qui est différente de l'ORAF. L'ORAF il voulait qu'on lui envoie 60 000 par année et puis il se serait arrangé avec ça (Entrevue 1-B).

À ce titre, la récente évolution du MSI semble avoir eu, même s'il est trop tôt pour en évaluer les résultats, une action bénéfique avec la création de la CSI-Afrique. La CSI-Afrique a reconnu l'existence de telles pratiques et entend inverser cette dynamique. La FTQ, qui faisait

auparavant cavalier seul en Afrique francophone, s'est rapprochée de cette structure afin d'évaluer si ces déclarations vont être suivies d'actions dans ce sens (Entrevue I-B).

Aujourd'hui, la FTQ a indiqué qu'elle choisissait les partenaires de ces projets en fonction des liens historiques entretenus avec les OS au Sud, de la représentativité des OS, de leur caractère progressiste et de leur affiliation à la CSI. Ces critères de sélection ainsi que le suivi dans le temps de ces projets constituent pour la FTQ la possibilité de ne pas financer des projets dont les fonds ne sont pas toujours utilisés à des fins syndicales, mais personnelles par les OS du Sud. Ce point a particulièrement été soulevé en ce qui concerne les OS africaines.

6.3.2.2 Une aide à la mesure de l'expertise de la FTQ

Malgré la diversité des AI déployées par la FTQ, nous notons que la majeure partie du travail réalisée par la FTQ et ses affiliés est à la mesure de ses compétences historiques. Ces compétences recouvrent le domaine de l'éducation ouvrière et le domaine financier avec la création de Fonds de solidarité (dans une moindre mesure). Ces activités internationales reprennent ces compétences et les transfèrent auprès des OS au Sud. Elles sont perçues comme nécessaires et importantes afin d'organiser les travailleurs syndiqués. Cependant, en Afrique francophone et en Haïti, plus de 80 % des travailleurs (majoritairement des travailleuses) exercent un emploi dans le secteur informel. Les résultats démontrent que la prise en considération de la problématique de l'organisation des travailleurs et des travailleuses de l'informel à la FTQ en est à son commencement. Sa traduction, à l'heure actuelle, en termes de projets développés reste marginale. Ces projets sont essentiellement des projets à caractère socio-économique. Les projets du Mali et des commerçantes de la pêche, du Niger avec les pêcheurs ou encore de l'Ouganda ont été cités en exemple par le biais de création de coopératives. Comme il a été souligné par la personne responsable du SSI, la FTQ et ses affiliés sont moins familiers avec ce type d'aide, le travail en partenariat avec des ONG est perçu comme essentiel. À ce chapitre, la FTQ et ses affiliés apportent essentiellement de l'aide financière pour soutenir ces projets qu'elle sélectionne. Pour la FTQ, les prochaines années sont destinées à œuvrer de manière plus conséquente dans le secteur informel. En 2009, le SSI a présenté une demande de subvention à l'ACDI de plus de quatre millions de dollars pour

financer ces nouveaux projets (Entrevue 1-B). Développer ce type de projets nécessite de la part de la FTQ de s'insérer dans des réseaux plus proches des réalités du Sud comme le SIGTUR⁸³ (ce que certains affiliés ont fait, mais dans une moindre mesure).

Les projets de coopération internationale sont financés par la FTQ, les affiliés et par le CTC via les fonds de l'ACDI. La plupart des fonds de coopération sont des OSBL qui bénéficient du financement de l'ACDI. Seul le fonds de l'AFPC n'est pas une OSBL, étant donné qu'il représente le syndicat du secteur public. Ce fonds vise l'autofinancement garantissant son libre⁸⁴ arbitre en matière de choix. Or, l'ACDI reste critiquée quant à ses orientations et ses choix⁸⁵.

Malgré une meilleure compréhension et une plus grande prise en considération des problématiques qui leur sont propres, les projets de renforcement du mouvement syndical dans les pays où la FTQ et ses affiliés officient semblent encore dépendre d'une vision traditionnelle de l'aide. Le financement et la nature de ces projets de coopération sont à la mesure de l'expertise de la FTQ et de leur source de financement. Ces projets répondent également aux objectifs internes de la FTQ, soit la sensibilisation des membres en leur faisant vivre une expérience concrète de coopération internationale.

Lorsque ces projets dépassent les compétences de la FTQ et de ses affiliés, des ONG ou des associations locales sont choisies en tant que partenaires. La nature de ces collaborations va être exposée.

⁸³ À propos du SIGTUR, voir p. 47.

⁸⁴ Ces informations ont été colligées lors du colloque « action syndicale sans frontière » (2010).

⁸⁵ Cf. « Noir Canada : Pillage, corruption et criminalité en Afrique », 2008, p. 204-232.

6.4 Une relative ouverture à la société civile

La FTQ travaille concrètement avec plusieurs ONG sur le terrain dans des champs d'action définis et dans des conditions particulières. Son implication au sein de l'univers altermondialiste reste modérée.

6.4.1 *Les champs d'action de ces collaborations*

Afin de conduire ses activités internationales dans les pays du Sud, la FTQ et ses affiliés collaborent avec plusieurs types d'ONG, celles-ci représentent différents champs d'action.

Premièrement, la FTQ et ses affiliés collaborent avec des ONG québécoises (CISO, RQIC) représentant des espaces de coordination entre eux et des espaces de collaboration avec les autres OSQ autour de questions liées au travail et à l'action syndicale internationale. Le RQIC travaille sur les impacts du commerce international sur le travail et représente une plateforme de dénonciation des effets de ce commerce international. Le CISO organise des tables de travail autour des ateliers de misère et de la responsabilité sociale des entreprises, il organise également des colloques dans le but de mettre en partage les connaissances et les actions des OSQ. Le CISO est également une ressource utilisée par la FTQ dans le cadre de ces projets de formation et permet de pallier au manque de ressources humaines et financières du SSI de la FTQ (Entrevue 1-B). Le CISO devient alors, en quelque sorte, un « prestataire de service » pour le compte de la FTQ en effectuant les tâches qu'elle ne peut réaliser. Toutefois, il ne constitue pas un service interne à l'action de la FTQ puisque cette dernière veille à ne pas voir son rôle éducatif repris entièrement par le CISO (Entrevue 1-B).

Deuxièmement, la FTQ et ses affiliés travaillent également avec des ONG internationales telles qu'Oxfam Québec ou Amnistie Internationale, soit des ONG auxquelles ils apportent essentiellement de l'appui financier pour soutenir des projets luttant contre la pauvreté endémique ou pour soutenir des actions d'urgence. Ces ONG représentent l'engagement

syndical de la FTQ dans des questions en lien avec leur agenda politique ou leur préoccupation sociale.

Enfin, la FTQ et ses affiliés travaillent avec des ONG locales et/ou des associations locales (Plan Nagua et associations de femmes en Afrique francophone) qu'ils soutiennent financièrement, mais également avec lesquelles ils veillent à l'administration des projets qu'ils financent. Ces ONG œuvrent dans des domaines de compétence que la FTQ et ses affiliés ne possèdent pas, notamment dans l'organisation des travailleurs du secteur de l'informel.

L'exposition de ces trois types d'ONG et des champs d'action qu'elles partagent avec la FTQ et ses affiliés sont en accord avec la typologie que propose Gallin (2000). En effet, là où les rapprochements entre OS et ONG sont les plus perceptibles et effectifs sont bien ceux en lien avec la question du travail, avec des compétences non possédées par les OS dans le cadre de leurs activités de coopération internationale et enfin en lien avec les préoccupations sociales des OS. Ces ONG sont des structures formelles possédant des conseils d'administration, dont la FTQ et leurs affiliés sont souvent membres. Elles sont également des espaces d'échanges d'informations avec les autres OSQ sur des questions qui font consensus et qui ne nécessitent pas une redéfinition de la souveraineté de chacune d'elles lorsqu'elles agissent à l'international. Nous pourrions dire que la FTQ collabore avec des ONG proches de ses valeurs, mais surtout proches de son mode de fonctionnement et de ses stratégies.

6.4.2 Des obstacles encore présents

Les études précédentes (Blanchette, 2003 ; Gagnon, Collombat & Avignon, 2006) montrent que la FTQ conserve une certaine distance vis-à-vis du mouvement altermondialiste, notamment depuis l'organisation du Sommet des peuples en 2001. En effet, comme il a été mentionné dans le cadre théorique de cette recherche, la FTQ n'était pas d'accord avec certaines modalités d'actions très directes en provenance des organisations populaires (Gagnon, 2001). Elle avait également émis des réserves importantes face à la déclaration de ce sommet (Harvey, 2001 cité dans Blanchette, 2003). De plus, la FTQ ne souhaite pas être assimilée à l'univers altermondialiste et à celui des ONG (Entrevue 1-A). Elle plaide d'ailleurs pour la

création d'un forum syndical auprès du gouvernement fédéral (Blanchette, 2003). C'est pour ces raisons qu'elle a initié la création du forum syndical lors des rencontres de la Francophonie (Entrevue 1-A). Enfin, la FTQ ne participe plus aux forums sociaux mondiaux depuis 2002 (Blanchette, 2003). Dans le cadre du mouvement altermondialiste, la FTQ, par le biais de ses affiliés, est inscrite dans de larges coalitions (à titre d'exemple, citons le syndicat d'Hydro Québec qui est associé à l'ONG « Droit à l'énergie ») ou dans des mobilisations dont le rôle est essentiellement un rôle de dénonciation.

En résumé, les ONG les plus engagées avec la FTQ restent celles qui œuvrent avec elle dans le type de coopération que la FTQ déploie majoritairement, à savoir le renforcement syndical par le biais de la formation et de l'éducation ouvrière. Les projets avec les associations locales dans le secteur informel sont, à l'heure actuelle, plus marginaux dans son action sur le terrain. Ainsi, si la FTQ plaide pour un rapprochement avec ces organisations sociales, elle s'en éloigne lorsque ces rapprochements lui demandent de redéfinir ses mécanismes organisationnels et ses stratégies traditionnelles. Ces conclusions sont en accord avec les constats émis par D. Labbé et D. Andolfatto (2006).

Les résultats présentés dans la dimension « action économique et financière » nous ont permis d'analyser les stratégies déployées par la FTQ et ses affiliés en termes de négociation collective internationale.

6.5 Négociation collective et régulation internationale

La revue de littérature présentée dans cette recherche a isolé deux types d'actions possibles aujourd'hui pour tenter de réguler internationalement le droit du travail : la signature d'ACI et le militantisme d'actionnariat. Bien que ces deux types d'actions subissent certaines critiques de la part des observateurs du MSI et de la part des FSI, ils constituent à ce jour de nouvelles pratiques internationalistes en rupture avec des stratégies plus traditionnelles telles les conseils mondiaux et autres plateformes d'échange d'informations. Elles représentent également deux influences dans le MSI, l'influence européenne (ACI) et l'influence nord-américaine (militantisme d'actionnariat).

6.5.1 L'influence nord-américaine sur les stratégies de la FTQ

Les résultats de cette recherche montrent que la FTQ et ses affiliés déploient plus d'initiatives au niveau du militantisme d'actionnariat qu'au niveau de la signature des ACI puisque seul le SCEP a participé à la signature d'un ACI. Ceci s'explique par le fait qu'au Canada et au Québec, bien que les OS ont soutenu et défendu les services publics, elles ont exercé une faible influence sur les régimes à caractère universel, dont la question des retraites (Sauviat, 2001b). Ces initiatives ont donc pris naissance « là où se sont développés des régimes professionnels de retraites » (Sauviat, 2001b, p. 62). La préférence de la FTQ vers ce type de stratégie traduit également l'influence états-unienne sur ses stratégies syndicales puisqu'au niveau du MSI, l'AFL-CIO en est la porte-parole⁸⁶ (Sauviat, 2001b). Enfin, ce type de pratique constitue une expertise non négligeable que la FTQ possède par le biais de son outil, le Fonds de solidarité de la FTQ. Il apparaît donc assez naturel que la FTQ ait favorisé ce type d'action pour tenter de civiliser le comportement des EMN. Elle cherche d'ailleurs aujourd'hui à créer un réseau de coordination de ces activités.

6.5.2 Le manque d'utilisation d'outil de régulation internationale nord-américain

En Amérique du Nord, c'est l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) signé en 1994 qui existe en parallèle de l'ALENA. L'ANACT est une charte des droits des travailleurs qui va au-delà de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 de l'OIT. L'ANACT intègre des éléments du domaine des droits économique et social et un système de plaintes qui permettent aux travailleurs, aux syndicats, aux organisations non gouvernementales et aux autres acteurs de la société civile de développer de nouvelles formes de solidarités transfrontalières et d'attirer une attention internationale à leurs causes. Si plusieurs auteurs s'interrogent sur l'efficacité de l'ANACT, cet accord constitue aujourd'hui le seul espace de régulation transnationale permettant de porter plainte devant le Bureau administratif national. Ces plaintes sont référées à la législation

⁸⁶ « Contemporaine surtout des deux dernières décennies, cette stratégie devient alors un levier privilégié de l'action syndicale au plan national de même que l'AFL-CIO tente de l'imposer au niveau international comme la forme de riposte syndicale par excellence à la mondialisation du capital. » (Sauviat, 2001b, p. 80).

nationale et aux mécanismes nationaux de mise en œuvre. À ce jour, seuls les Teamsters ont déposé une plainte dans l'affaire du restaurant Mc Donald de St-Hubert (Compat, 2010). Cet outil est très faiblement utilisé par la FTQ et par les autres OS et n'apparaît pas au centre de ses stratégies. Ses stratégies se concentrent autour de la signature de PAR dans les conventions collectives et au sein des conseils mondiaux permettant l'échange d'informations. Ce point nous permet de caractériser les AI de la FTQ comme des activités concentrées « autour de la représentation, de la coopération et de la solidarité peu tournées vers des objectifs de nature syndicale (travail et la régulation des conflits par exemple) » (Soussi, 2011, p. 60). Ce type de stratégies tend à légitimer la primauté du marché financier sur les sphères politiques et sociales et confine la défense d'intérêts particuliers des travailleurs syndiqués (Sauviat, 2001b). Il faut cependant nuancer ce point en reconnaissant qu'il n'existe à l'heure actuelle aucun véritable mécanisme de régulation internationale du travail (Soussi, 2010). Si les choix de la FTQ semblent davantage se réaliser en fonction de son expertise et de son histoire, elle est aujourd'hui une des centrales les plus engagées internationalement au Québec (Soussi, 2010¹) disposant de ressources importantes.

6.6 Synthèse générale

Cette synthèse générale vise à présenter de manière synthétique les conclusions de cette recherche et à définir si les AI de la FTQ sont engagées, oui ou non, vers le chemin d'un nouvel internationalisme syndical.

Les résultats de cette recherche ont démontré que les membres de la FTQ étaient modérément impliqués dans l'action syndicale internationale. La recherche de Blanchette (2003) notait que cette implication constituait un défi non négligeable pour la FTQ. Notre recherche émet le même constat. Elle ajoute également que ce défi concerne les membres de la FTQ, mais également quelques-uns de ses dirigeants. Le SSI de la FTQ utilise deux types de stratégies pour sensibiliser ses membres : l'éducation à la globalisation et ses enjeux et l'invitation des membres et des dirigeants à s'engager dans des projets de coopération internationale au Sud. Ces stratégies sont identifiées par le SSI comme des stratégies permettant de rejoindre les membres en respectant le mode d'organisation décentralisé de la FTQ son faible pouvoir décisionnel vis-à-vis de ses affiliés et de ses membres.

Le SSI de la FTQ a également pour mission de coordonner les affiliés dans le déploiement de leurs AI. Plus exactement et au vu des pouvoirs qui lui sont conférés, le SSI doit amener ses affiliés à se coordonner tout en étant dans l'incapacité de les y obliger. En fait, une dizaine d'affiliés sont réellement impliqués dans l'action syndicale internationale et très peu possède un comité ou des responsables des AI. Le syndicat des Métallos a été identifié comme l'affilié le plus avancé en termes d'internationalisation de ses pratiques. Cette poignée d'affiliés travaille étroitement avec le SSI de la FTQ dans le déploiement des AI puisque le représente une ressource que les affiliés peuvent utiliser lorsqu'ils ont besoin de son expertise ou de sa capacité à négocier des ressources avec le CTC. La collaboration avec le CTC est de plus en plus étroite dans les espaces géographiques où la FTQ est responsable des AI, soit en Afrique francophone et en Haïti.

Selon nos conclusions, l'internationalisme de la FTQ dépend donc de sa structure organisationnelle et de l'autonomie qui est conférée aux affiliés. Il est, à l'heure actuelle, modérément impulsé par la base et principalement défini par les responsables dédiés aux AI chez les affiliés. Les AI déployées ne font pas pour autant nécessairement l'objet d'une coordination de la part des affiliés et encore moins d'une coordination avec les autres OS québécoises (CSN et CSQ). En fait, si les responsables internationaux de ces OSQ se rencontrent régulièrement dans des structures leur offrant un espace de concertation, leurs affiliés respectifs sur le terrain ne réussissent pas nécessairement à intégrer les enjeux du MSI à leurs actions nationales.

En vertu de l'entente qui lie la FTQ au CTC, les AI visent principalement l'Afrique francophone et l'Haïti. Les affiliés de la FTQ œuvrent également en Amérique du Sud et en Asie. Cependant, l'aide apportée à ces continents est moins représentative. En direction des pays du Sud, la FTQ et ses affiliés déploient deux types de projets : la mise en place d'un programme de formation de formateurs et des projets ciblés à caractère socio-économique. Le programme de formation de formateurs est le projet structurant de la FTQ. D'une part, il lui permet de répondre à un objectif interne : la sensibilisation des membres à la question internationale. D'autre part, il est à la mesure de son expertise, soit l'éducation ouvrière et permet avec de faibles moyens financiers de construire un réseau de formateurs à l'intérieur de ces espaces géographiques afin de développer l'autonomie des OS africaines et haïtiennes. Les projets ciblés sont essentiellement des projets destinés à organiser les travailleurs et les travailleuses du secteur informel ou à améliorer leur condition de vie. Ces projets sont réalisés par les affiliés et des associations locales, le SSI de la FTQ étant le service qui permet d'arrimer ces deux types d'acteur dans ces projets. En effet, les affiliés manquent souvent de compétence à ce sujet et leur apport est essentiellement financier. Les discours syndicaux à la FTQ démontrent la prise en considération de la nécessité d'organiser le secteur informel dans les pays du Sud. Les pratiques syndicales, elles, restent encore à l'image de pratiques plus traditionnelles et conformes aux compétences historiques de la FTQ. Les prochaines années semblent destinées à développer plus d'activités destinées à organiser le secteur informel. La collaboration avec les ONG ne s'effectue pas uniquement en lien avec ces projets ciblés. La

FTQ travaille étroitement avec deux ONG québécoises : le CISO et le RQIC. Ces deux ONG représentent des espaces de collaboration avec les autres OSQ, des espaces de compréhension de la globalisation et de ses conséquences, et enfin des espaces de sous-traitance (dans le cas du CISO) qui élaborent, pour le compte de la FTQ, des outils qu'elle n'a pas le temps de réaliser (fiches éducatives sur les ateliers de misère et la délocalisation, fiches éducatives sur la RSE des entreprises, fiches éducatives pour le réseau de formateurs). La FTQ et ses affiliés effectuent également des dons financiers auprès d'ONG d'envergure internationale (Amnistie Internationale ou Oxfam) afin d'apporter de l'aide d'urgence aux pays du Sud qui en ont besoin. Enfin, la FTQ en collaboration avec l'ONG Plan Nagua en Haïti qui représente l'expérience la plus aboutie en termes de partenariat sur le terrain. Nous notons cependant que ces collaborations existent lorsqu'elles ne remettent pas en question la FTQ et ses affiliés au niveau de son mode d'organisation et des activités qu'ils déploient. L'ouverture de la FTQ à la société civile reste relative et les ONG représentent plus des outils que des vecteurs de changement. Le positionnement de la FTQ vis-à-vis du mouvement altermondialiste est, par ailleurs, plutôt critique puisqu'elle n'agit avec lui que dans le but de dénoncer certaines pratiques des EMN ou des États.

Les AI de la FTQ sont majoritairement des activités de coopération internationale spécialisées dans le renforcement syndical par la formation. Les nouvelles stratégies permettant de réguler le travail à un niveau international se focalisent sur le militantisme d'actionnariat. Ce point démontre le caractère spécifique de l'administration des régimes de retraite au Québec et l'influence encore présente de l'AFL-CIO sur le CTC et la FTQ. Les stratégies utilisées par la FTQ à ce niveau international restent traditionnelles puisqu'elles se concentrent sur la formation d'alliances syndicales internationales et l'implication dans des conseils mondiaux. Ces stratégies n'en sont pas moins importantes puisqu'elles permettent aux affiliés de partager des informations en vue d'une prochaine négociation collective, mais elles n'obligent pas les employeurs à négocier collectivement à un niveau international. La faible utilisation de l'ANACT en Amérique du Nord par la FTQ démontre la difficulté pour cette OS de se saisir du peu d'outils existants. L'internationalisme de la FTQ semble être avant tout un internationalisme de représentation dans les structures syndicales du MSI. La participation à

ces structures est cruciale puisqu'elle définit les enjeux qui doivent être relayés à la base. Cette participation permet également à la FTQ de faire partie des OS « qui comptent » à un niveau international et de conserver sa place particulière au sein du CTC. À ce titre, les AI déployées au Sud créent des alliances qui peuvent se révéler utiles lorsque la FTQ a besoin d'alliés pour faire valoir ses positions à un niveau international face aux autres OS et face au CTC.

En résumé, nous dirions qu'en termes de lecture d'enjeux, la FTQ et ses affiliés démontrent une prise de conscience de la nécessité de mettre en place un nouvel internationalisme. Elle y réfléchit et en comprend l'importance. Cependant, en termes de pratiques syndicales internationales, ce changement fait face à certains obstacles organisationnels et nationaux. Ces contradictions, soulignées dans la première partie de cette recherche, semblent, pour l'heure, difficiles à dépasser.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Cette recherche avait pour but d'étudier les activités internationales d'une OS québécoise : la FTQ (appareil central et affiliés) dans un contexte de transformation contemporaine du travail et de restructuration du MSI. Ce contexte a cela de particulier qu'il place les OS dans une position nouvelle en ce sens qu'elles ne peuvent plus agir sans prendre en considération les conséquences de ce contexte sur leurs organisations, leur rôle et sur les travailleurs et les travailleuses qu'elles représentent. Sur un plan sociétal, cette recherche nous a semblé importante, puisqu'à un niveau international, le MSI reste, à ce jour, le mouvement le plus organisé et le plus reconnu dans les instances internationales afin de représenter la voix des travailleurs et des travailleuses. Sur un plan scientifique, cette recherche s'ajoute au peu de recherches qui ont été effectuées sur l'implication du syndicalisme québécois dans le MSI.

Cette recherche a poursuivi plusieurs objectifs. Premièrement, elle visait à réaliser un état des lieux de ces activités, à en comprendre leur articulation d'une part, c'est-à-dire les structures impliquées dans ces activités internationales et leurs fonctions, et d'autre part à en souligner les enjeux. Sur un plan théorique, les activités internationales de la FTQ ont été mises en perspective avec de nouvelles figures d'un internationalisme syndical en émergence qu'il est possible de distinguer. Cette lecture permet d'éclairer l'étude de ces activités internationales en fonction des enjeux majeurs auxquels fait face le MSI. C'est à lumière de ces nouvelles figures que nous avons tenté de répondre à notre question principale de recherche, à savoir : les

activités internationales de la FTQ relèvent-elles oui ou non d'une nouvelle vision de l'Internationalisme syndical dans le contexte des transformations contemporaines du travail et de la restructuration du mouvement syndical international?

Afin de répondre aux objectifs de la recherche, la démarche méthodologique retenue a été une démarche qualitative empirico inductive. Elle s'est appuyée sur deux types de matériaux : théorique et empirique. Les activités internationales ont été appréhendées par l'intermédiaire de quatre dimensions : la structure et les dispositifs organisationnels, la représentation politique, la coopération internationale et l'action financière et économique de la FTQ. Les trois dernières dimensions représentent des activités emblématiques d'une OS à un niveau international. La première dimension a permis de saisir comment ces activités sont définies et dirigées. C'est cette dernière dimension qui constitue, selon nous, l'apport original de notre recherche.

Cette recherche a démontré que la FTQ et ses affiliés étaient engagés internationalement. Une dizaine d'affiliés sont particulièrement actifs, le syndicat des Métallos semble être l'affilié le plus « internationalisé ». La FTQ agit principalement dans les pays d'Afrique francophone et en Haïti (avec un bémol pour le syndicat des Métallos particulièrement actif en Amérique du Sud de par les secteurs professionnels qu'il représente). Ceci s'explique par l'entente qui lie la FTQ et le CTC et qui octroie à la FTQ la responsabilité de conduire des activités internationales dans ces espaces géographiques. Sur un plan organisationnel, la FTQ a créé le Service de la solidarité internationale. Ce service a pour mission d'amener les affiliés à se coordonner lorsqu'ils agissent au niveau international. Cela constitue une tâche délicate. La structure décentralisée de la FTQ et l'autonomie accordée aux affiliés de fait en vertu des statuts de la FTQ conduisent à créer des AI compartimentées, plurielles et diverses.

Au niveau interne, le plus grand défi de la FTQ réside dans la sensibilisation de ses membres et des dirigeants de ses affiliés afin de créer un internationalisme fort et impulsé par la base. Elle déploie, pour ce faire, des activités éducatives à travers des formations et des colloques et des activités « expérientielles ». Le programme de formation de formateurs en Haïti et en Afrique francophone envoie des membres et des dirigeants de la FTQ dans ces pays afin d'y renforcer

la vie syndicale. Bien que ce programme soit, de manière évidente, construit à partir des besoins des OS africaines et haïtiennes, il est à la mesure de l'expertise historique et reconnue de la FTQ : l'éducation ouvrière. Par ailleurs, les projets ciblés afin d'organiser les travailleurs et les travailleuses du secteur informel (principale caractéristique de ces pays) restent marginaux bien que la FTQ semble vouloir développer ce genre de projets dans les prochaines années. Dans le domaine de la coopération internationale, la FTQ et ses affiliés travaillent en collaboration avec des ONG internationales et/ou des associations locales. Ces partenariats correspondent essentiellement à un apport financier et plus rarement à une cogestion des projets. Ceci s'explique par le manque d'expertise de la FTQ dans certains domaines, par exemple, dans l'organisation de coopératives pour améliorer les conditions de vie des travailleurs. Ces partenaires sont choisis en fonction de leurs valeurs démocratique et progressive. Selon nous, elles sont également choisies en fonction des préoccupations sociales de la FTQ et de leur mode organisationnel proche de celui de la FTQ.

La FTQ et les autres OSQ (CSN et CSQ) collaborent au sein de deux plateformes québécoises : le CISO et le RQIC. Cette collaboration se tisse autour de l'organisation d'événements syndicaux, essentiellement entre les dirigeants internationaux de ces OS. À un niveau international, la concurrence québécoise entre les affiliés limite la création d'une action internationale commune. En termes de régulation internationale du travail, l'internationalisme de la FTQ est essentiellement un syndicalisme de représentation du fait de ses affiliations internationales et de sa participation aux institutions internationales. En termes d'actions plus concrètes, la FTQ défend la stratégie du militantisme d'actionnariat au côté du CTC et de l'AFL-CIO au sein du MSI. Bien que la FTQ semble avoir pris la mesure des enjeux auxquels le MSI fait face, ces constats nous permettent de conclure que l'internationalisme de la FTQ juxtapose anciennes stratégies et nouvelles figures d'un internationalisme en émergence.

En dépit des résultats apportés par la recherche, celle-ci comporte néanmoins des limites méthodologiques et théoriques. Ces limites constituent par ailleurs des pistes de réflexion pour de futures recherches en lien avec notre objet de recherche.

Dans un premier temps, sur un plan méthodologique, cette recherche aurait pu être complétée d'entrevues semi-dirigées auprès des personnes responsables des activités internationales chez les affiliés. La passation de ces entrevues aurait permis d'apporter des résultats complémentaires à la dimension organisationnelle qui n'a été abordée que du haut vers le bas de la structure et non du bas vers le haut de la structure. Elle aurait permis également de documenter plus précisément la concurrence entre les affiliés et les autres OSQ à un niveau québécois et international. Comparativement aux autres dimensions opératoires, la dimension « action économique et financière » aurait pu faire l'objet d'une documentation supplémentaire, notamment au regard de l'influence de l'AFL-CIO sur le syndicalisme québécois.

Dans un deuxième temps, sur un plan théorique, les nouvelles figures retenues d'un internationalisme en émergence peuvent être soumises à des critiques. Ce positionnement théorique permet de porter un regard « opérationnel » sur le syndicalisme international de la FTQ. Mais ce regard évacue de fait une analyse plus « politique » de ce syndicalisme. L'analyse des résultats nous a amenés, progressivement, à confirmer les conclusions de Gagnon, Collombat et Avignon (2006), à savoir que la FTQ démultipliait ses AI sans véritablement les renouveler. La FTQ et ses affiliés agissent aux niveaux de la représentation politique, de la coopération internationale et de la régulation internationale du travail. Ces diverses actions semblent éclatées, mais comment pourrait-il en être autrement à l'heure actuelle ? Aucun gouvernement mondial n'existe et ceci implique deux conséquences importantes. À un niveau international, le syndicalisme s'est organisé sans être véritablement reconnu comme un partenaire social mondial. Il n'a pas de partenaire institutionnel clairement identifié avec qui entreprendre des négociations collectives. Il doit donc agir, auprès du peu d'institutions internationales où il a droit de parole (sans avoir de véritable force), auprès des pays du Sud et auprès des EMN. Ainsi, les AI de la FTQ et ses affiliés sont éclatées en ce sens qu'elles existent partout où des acteurs pour une autre mondialisation sont présents.

Ces remarques nous conduisent à préciser la limite théorique de cette recherche, elle ne prend pas en considération, les actions menées auprès de l'État-nation. Ce point est crucial et relate la frontière existante entre les auteurs dans l'analyse des conséquences de la globalisation.

Certains auteurs décrivent des États acculés et sans pouvoir face aux EMN. D'autres démontrent que dépendamment des États et de leurs actions, la globalisation n'a pas les mêmes conséquences économiques et sociales. Il serait intéressant de mettre en perspective les résultats de cette recherche avec une recherche qui étudierait le positionnement de la FTQ vis-à-vis de l'État et de ce qu'elle y défend. Il est d'ailleurs intéressant de noter qu'entre les actes du colloque de 2001 et de 2008 de la FTQ, les actions de mobilisation contre l'État disparaissent de ces documents. La collaboration avec le RQIC (plateforme qui défend « une intégration juste » des Amériques) diminue alors que celle avec le CISO (plateforme qui développe la coopération internationale) augmente. Il semblerait que la FTQ développe des activités internationales tendant à se rapprocher de plus en plus des activités des ONG et donc de nature moins strictement syndical.

Ainsi, ce travail pourrait être complété par des recherches documentant de manière plus détaillée les AI des affiliés. Le syndicat des Métallos constitue à lui seul un objet de recherche conséquent. La dimension « structure et dispositifs organisationnels » pourrait être approfondie en étudiant plus spécifiquement le point de vue des affiliés sur leur participation à la vie du SSI (mécanisme décisionnel et mécanisme de coordination). Enfin, cette recherche pourrait être poursuivie en y ajoutant une nouvelle dimension, celle des actions politiques menées vis-à-vis de l'État québécois et fédéral dans le dossier de la globalisation.

BIBLIOGRAPHIE

AFPC. Alliance de la fonction publique du Canada. 2009. *Notre fonds de justice sociale tend la main partout dans le monde*. En ligne. < http://psac.com/conventions/2009/psacconvention_congresafpc/documents/notes_20090426-f.pdf >. Consulté le 18 octobre 2010.

AFPC. Alliance de la fonction publique. 2010. *Rapport mission syndicale 13 août au 5 septembre 2010 Sénégal et Burkina Fasso*. En ligne. < <http://www.psac-sjf.org/app/DocRepository/1/Worker2Worker/SenegalBurkinaFaso/ReportSenegalBurkinaFasoFR.pdf> >. Consulté le 17 octobre 2010.

Andolfatto, D., Labbé, D. 2006. *Histoire des syndicats (1906-2006)*. Paris : Seuil.

Bacchetta, M., Ernst, E., & Bustamante, J.P. 2010. *Mondialisation et emploi informel dans les pays en développement*. Genève : OIT.

Bailly, O., Caudron, J.M., & Lambert, M. 2006. *Ikéa en Inde : un emploi démontable*. En ligne. < <http://www.monde-diplomatique.fr/2006/12/BAILLY/14239> >. Consulté le 13 décembre 2008.

Beck, U. 2005. *Pouvoir et contre-pouvoir à l'heure de la mondialisation*. Paris : Flammarion.

BIT. Bureau international du travail. 2010. *Bureau des activités pour les travailleurs. Fiche d'information*. En ligne. < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_122365.pdf >. Consulté le 15 janvier 2011.

Blanchette, C. 2003. *L'action syndicale internationale : le cas Québécois*. Mémoire de maîtrise. Département des relations industrielles. Québec : Université Laval.

Bourque, R. 2005. *Les accords-cadres internationaux (ACI) et la négociation collective internationale à l'ère de la mondialisation*. Document de travail. Genève : Institut international d'études sociale.

Bourque, R. 2007. « La régulation des normes du travail à l'ère de la globalisation ». *Regards sur le travail*, vol. 4, n° 2, p. 1-34.

Bourque, R. 2008. « L'action syndicale internationale et transnationale dans le contexte de la mondialisation ». *Nouvelles Pratique Sociales*, vol. 20, n° 2, p. 37-51.

Breitenfellner, A. 2008. « Le syndicalisme mondial : un partenaire potentiel », dans J.D Thwaites (dir.). *La Mondialisation, Origines, développement et effets*, p17-50. Québec : Presses de l'Université Laval.

Brody, D. 2003. « Liberté et solidarité dans le droit du travail américain ». *Le Mouvement Social*, vol.2, n°203, p. 19-32.

Brunelle, D. 2003. *Dérive globale*. Montréal : Boréal.

Brunelle, D. 2005. *Les enjeux politiques derrière le recours au partenariat public-privé*. Conférence prononcée au colloque sur les PPP organisé par le Service aux collectivités de l'UQAM, les 14 et 15 octobre 2005. Institut d'études internationales de Montréal. UQAM, p. 1-6. En ligne. < http://www.ieim.uqam.ca/IMG/pdf/Conference_Brunelle_-_PPP.pdf >. Consulté le 14 janvier 2010.

Brunelle, D. 2009. « L'autre société civile, les mouvements sociaux et la lutte pour les droits fondamentaux ». *Les grandes conférences de la chaire UNESCO*, p. 8-52. Montréal : Presses de l'Université Laval.

Castells, M. 2001. *L'Ère de l'information*. Paris : Éditions Fayard.

CISL. Confédération internationale des syndicats libres. 2002. *Guide syndical de la mondialisation*. Deuxième édition. Bruxelles : CISL.

CISL. Confédération internationale des syndicats libres. 2005. *Guide syndical de la mondialisation* Deuxième édition. Bruxelles : CISL.

CISO Centre international de solidarité ouvrière. 2011. *Historique et mission*. En ligne. < http://www.ciso.qc.ca/?page_id=31 >. Consulté le 15 janvier 2011.

CISO. Centre international de solidarité ouvrière. 2010. *Membres*. En ligne. < http://www.ciso.qc.ca/?page_id=306 >. Consulté le 7 septembre 2010.

CNUCED. Conférence des nations unies sur le commerce et le développement. 2006. *FDI from Developing and Transition Economies : Implications for Development*. World Investment Report. ONU.

Collombat, T. 2005. « Le mouvement syndical international dans les Amériques: état des lieux et enjeux ». *Travail, capital et société*, vol. 38, n°1-2, p. 67-93.

Collombat, T. 2007. « The International Labour Movement in the Americas: A research agenda ». *Just Labour. A Canadian Journal of Work and Society*, vol. 11 (Autumn), p. 43-54.

Collombat, T. 2009. « Le débat sur l'eurocentrisme des organisations syndicales internationales : une perspective des Amériques ». *Politique européenne*, vol. 27 (hiver), p. 177-200.

Compa, L. 2010. « L'ALENA et l'ANACT : Les enseignements de dix années de mise en œuvre ». Séminaire sur la dimension sociale de l'intégration économique des Amériques. En ligne. < http://www.ieim.uqam.ca/IMG/pdf/Seminaire_Compa.pdf > Consulté le 15 octobre 2010.

CSI. Confédération syndicale internationale. 2009. *La CSI*. En ligne. < <http://www.ituc-csi.org/+about-us+.html?lang=fr> >. Consulté le 10 avril 2009.

CSI. Confédération syndicale internationale. 2010. *Résolution. Un modèle de développement durable et juste pour le 21^e siècle*. En ligne. < http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2CO_04_Modele_de_developpement_durable_et_juste_-_208-2.pdf >. Consulté le 15 septembre 2010.

Da Costa, I., Rehfeldt, U. 2004. « Economic Integration and Transnational Social Regulation : A Comparison between the European Union and NAFTA », in Gariblado, F. et V. Telljohann (dir.). *Globalization, Company Strategies and Quality of Working Life in Europe*. Francfort: Peter Lang.

Daugareilh, I. 2006. « Les accords cadre internationaux une réponse à la globalisation de l'économie », dans *La négociation sociale internationale* (dir) M. Descolonges et B. Saincy, p.116-129. Paris: La Découverte.

Davies, S., Williams, G. 2006. « Negotiating Global Unionism : Making Sense of International Union Responses to Globalisation ». *Article présenté à EGOS, Bergen, Norvège*. United Kingdom :School of Social Sciences, Cardiff University.

Deneault, A., Abadie, D. & Sacher, W. 2008. *Noir Canada : Pillage, corruption et criminalité en Afrique*. Québec : Les Éditions Écosociété.

Descolonges, M. 2006. « Une entrée dans « le syndicalisme dans la mondialisation » : les accords cadres internationaux ». *Bulletin Oeconomia Humana*, avril 2006, p. 11-12.

Descolonges, M., Saincy, B. 2008. *Les nouveaux enjeux de la négociation internationale*. Paris : La Découverte.

Di Ruzza, R., Le Roux, S. 2000. « L'internationalisme syndical est-il praticable? », dans A. Fouquet, U. Rehfeldt & S. Le Roux, *Le syndicalisme dans la mondialisation*, p. 33-42. Paris : Les Éditions de l'Atelier.

Drouin, R.-C. 2006. « Les accords-cadres internationaux : enjeux et portée d'une négociation collective transnationale ». *Les Cahiers de droit*, vol. 47, p. 703-754.

Dufresne, A. 2009. « Le salaire; au cœur de l'eurosyndicalisme? ». *Politique européenne*, n°27, hiver 2009, p. 47-74.

Edwards, P. & T. Elger. 1999. « The Global Economy, National States and the Regulation of Labour: An Introduction », dans P. Edwards et T. Elger (sous la dir.), *The Global Economy, National States and the Regulation of Labour*, p. 1-41. London: Mansell Publishing.

FNEEQ/CSN-FTQ. Fédération nationale des enseignants et des enseignantes du Québec/Confédération des syndicats nationaux. 2009. Renforcement du mouvement syndical haïtien. *Rapport de la mission FNEEQ/CSN-FTQ en Haïti*, avril 2009. En ligne < http://fneeq.qc.ca/fr/comites/action_internationale/Extrait-rapport-mouv-syndical-Haitien-2009-05.pdf >. Consulté le 15 octobre 2010.

Fonds de solidarité de la FTQ. 2010. *A propos*. En ligne. < <http://www.fondsftq.com/internetfonds.nsf/VWebTFR/AprAcc> >. Consulté le 9 septembre 2010.

FTQ. Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec. 2000. *Caisses de retraite: un levier de l'action syndicale*. Document rédigé par R. Bellemare et D. Savoir. Montréal : FTQ.

FTQ. Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec. 2001. *Vers un syndicalisme sans frontières*. Document de travail. Montréal : FTQ.

FTQ. Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec. 2002. *Mémoire sur la responsabilité sociale des entreprises et l'investissement responsable*. FTQ : Montréal.

FTQ. Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec. 2004. *Élargir nos solidarités. Penser globalement, agir localement*. Guide de discussion. Mini-colloque sur la mondialisation et la solidarité internationale. 20 et 21 septembre, Montréal : FTQ.

FTQ. Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec. 2007a. *FTQ 50 ans*. Québec : Atelier Québécois.

FTQ. Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec. 2007b. *Les statuts de la FTQ*. En ligne. <http://ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=5195&menu=13&sousmenu=21>>. Consulté le 27 septembre 2010.

FTQ. Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec. 2008. *Comprendre la mondialisation financière. Élargir nos solidarités*. Document rédigé par L. Côté et D. Savoie, Montréal : FTQ.

FTQ. Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec. 2009a. *L'aide internationale, une question de justice sociale!*. Document rédigé par D. Gagnon. Montréal : FTQ.

FTQ. Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec. 2009b. *Structure de la FTQ*. En ligne. <http://ftq.qc.ca/modules/pages/index.php?id=37&langue=fr&menu=13&sousmenu=21>>. Consulté le 15 juin 2009.

FTQ. Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec. 2010. *Qu'est-ce que le Collège de la FTQ-Fonds ?*. En ligne. <http://collegeftqfonds.ftq.qc.ca/modules/pages/index.php?id=13&langue=fr&menu=7>>. Consulté le 1^{er} octobre 2010.

Gagnon, M.-J. 1991. « Le syndicalisme. Du mode d'appréhension à l'objet sociologique ». *Sociologie et sociétés*, vol. 23, n°2, p. 79-95.

Gagnon, M.-J. 1994. *Le syndicalisme: État des lieux et enjeux*. Montréal : Diagnostic.

Gagnon, M.-J. 2001. « La FTQ comme acteur politique », dans Y. Bélanger, R. Comeau, & C. Métivier, *La FTQ, ses origines et la société québécoise*, p. 155-166. Montréal: Comeau et Nadeau.

Gagnon, M.J. 2002 « The Labour Movement and Civil Society: Reflections on the people's Summit from Quebec ». *Just Labour*, vol.1, p. 5-67.

Gagnon, M.-J., Collombat, T., & Avignon, P. 2006. « Les activités internationales des syndicats. Analyse socio-historique à partir du cas québécois ». *Studies in Political Economy* (Autumn), p. 7-40.

Gallin, D. 2000. « Trade Union and NGOs: A Necessary Partnership for Social Development ». *Civil Society and Social Movements*, June, p. 1i- 33.

Gélinas, J.B. 2000. *La globalisation du monde: Laisser faire ou faire?*. Québec : Les Éditions Écosociété.

Global Union. 2008. *Commission syndicale consultative auprès l'OCDE*. <http://www.global-unions.org/commission-syndicale-consultative.html?lang=fr>. 18 avril 2008. Consulté le 19 avril 2010.

Global Unions. 2010. *Qui sont les Global Unions?* <<http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique25&lang=fr>>. Consulté le 19 avril 2010.

Gordon, M.E., Turner, L. 2000. « Going Global », dans M. Gordon, L. Turner (dir.), *Transnational Cooperation among Labor Union*, p. 3-25. Ithaca: ILR/Cornell University Press.

Hennebert, M.-A. 2009. « Construire des solidarités transnationales dans une firme multinationale ». *Sociologies Pratiques*, vol. 2, n°19, p97-109.

Hilal, N. 2009. « L'Europe, nouvelle figure de la crise syndicale : Les syndicats face à la libéralisation du rail en Europe ». *Politique européenne*, n°27 (hiver), p. 75-104.

Hyman, R. (2005). « Shifting dynamics in international trade unionism: Agitation, Organisation, Bureaucracy, Diplomacy ». *Labor History*, vol. 46, n°2, p. 137-254.

Le Monde Ouvrier. 2010. *La FTQ et ses syndicats se mobilisent !*. Janvier/février 2010. En ligne. < <http://ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=6114> >. Consulté le 15 octobre 2010.

Le Monde Ouvrier. 2010. *Des syndicalistes africains au Collège*. Mars/avril 2010. En ligne. <<http://www.ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=6219> >. Consulté le 15 octobre 2010.

Léonard, É., & Sobczack, A. 2010. « Les accords transnationaux d'entreprise et les autres niveaux de dialogue social », *Courrier hebdomadaire*, n°2050.2051. Bruxelles : CRISP.

Le Queux, S. 2009. « Altermondialisme et syndicalisme: Australie et Canada dans l'œil du cyclone ». En ligne. < http://www.crimt.org/2cSite_rcnouveau/Abstracts/LcQueux.html >, Consulté le 27 Mars 2009.

Levesque, C., Murray, G. 2003. « Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale : clés de lecture pour un renouveau ». *Revue de l'IRES*, n° 41(1), p. 1-28.

Les Métallos. 2009. *La solidarité internationale*. En ligne. < <http://www.metallos.org/modules/pages/index.php?id=36&langue=fr&menu=7&sousmenu=14> >. Consulté le 15 novembre 2009.

Les Métallos. 2010. *Alliances stratégiques et réseaux syndicaux mondiaux*. Toronto : Congrès national d'orientation.

Lilie, N. 2003. « A global Union for Global Workers: The International Federation and the Representation of Seafarers on Flag of Convenience Shipping », *New York State School of Industrial and Labor Relations*. Ithaca: Cornell University.

Lipietz, A. 1982. « Towards Global Fordism? ». *New Left Review*, vol. 1, n° 132, pp 33-47, reprinted in B. Jessop ed. *Regulation Theory and the Crisis of Capitalism*, vol.1, 2001. United Kingdom : Edward Elgar, Cheltenham.

Lizée, M. 2004. *Nos caisses de retraite: Nous organiser et agir dans une perspective de solidarité*. Services aux collectivités de l'UQÀM. UQÀM.

Mc Kay, K. 2002. « Solidarity and Symbolic Protest: Lessons for Labour from the Québec City Summit of the Americas ». *Labour/ Le travail*, 50 (Fall), p. 21-72.

Michels, R. 1971. *Les Partis politiques, Essai sur les tendances oligarchiques des démocraties*. Trad. par S. Jankelevitch. Préface de René Remond. Paris : Flammarion.

Moody, K. 1997. *Workers in a Lean World*. New York : Verso.

Moreau, M.-A., Trudeau, G. 2001. « Les normes de droit du travail confrontées à l'évolution de l'économie : de nouveaux enjeux pour l'espace régional ». *Journal du Droit international*, vol. 4, p. 915-948.

Munck, R. 2002. *Globalization and Labor: The New "Great Transformation"*, Londres: Zed Books.

Nissen, B. 2008. « Global Labor Solidarity Attempts and the Lessons Learned ». *Work and Occupation*, vol. 35, n°4, p. 456-461.

OIT. Organisation internationale du travail. 2010. *Origines et histoire*. <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--fr/index.htm>>. Consulté le 19 juillet 2010.

Organisation internationale du travail. (2009). *L'OIT, ses origines, son fonctionnement, son action*. En ligne. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082365.pdf>. Consulté le 15 décembre 2009.

Pulignano, V. 2003. « Trade Unions in Europe: Meeting the Challenge ». *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 59, n° 4, p. 807-809.

Ratman, V. 2000. « Impact of Globalization on Industrial Relations Systems in Asia », The Impact of Globalization on National and Regional Systems of Industrial Relations, XIITH Congress Proceedings, IRRA, Tokio, *International Industrial Relations Association*, vol. 2, p. 85-99.

RHDC. Ressources humaines et développement des compétences Canada. 2010. *Effectifs syndicaux du Canada 2009*. En ligne. < http://www.hrsdc.gc.ca/fra/travail/relations_travail/info_analyse/effectifs_syndicaux/index2009.shtml >. Consulté le 20 septembre 2010.

Ricard, J.F. 2008. *La réponse syndicale aux défis de la mondialisation. Les réseaux d'alliances internationales et l'émergence de la gouvernance privée*. Document non publié. Département de sociologie. UQÀM.

Rouillard, J. 2001. « De l'importance du syndicalisme international au Québec (1900-1957) », dans Y. Bélanger, R. Comeau, & M. Céline, *La FTQ, ses syndicats et la société québécoise*, p. 11-24. Montréal : Comeau et Nadeau.

Rouillard, J. 2004. *Le syndicalisme québécois: Deux siècles d'histoire*. Montréal: Les éditions du Boréal.

Rouillard, J. 2009. *L'expérience syndicale au Québec. Ses rapports avec l'État, la Nation et l'Opinion publique*. Montréal : VLB Éditeur.

RQIC. 2010. *Qui sommes nous?* En ligne. < <http://www.rqic.alternatives.ca/por/histo4.htm#qui> >. Consulté le 15 octobre 2010.

Sagnes, J. 1994. *Histoire du syndicalisme dans le monde*. Toulouse: Éditions Privat.

Sauviat, C. 2001a. « La gestion des caisses de retraite: un nouveau levier de l'action syndicale pour la FTQ ». *Chronique Internationale de l'IRES*(68), p. 21-29.

Sauviat, C. 2001b. « Syndicats et marchés financiers :bilans et limites des stratégies nord-américaines. Quelle valeur d'exemple pour les syndicats en Europe? ». *Revue de l'IRES*, 2(36), p. 61-96.

SCFP. Syndicat canadien de la fonction publique. 2006. *Solidarité internationale. Rapport de 2005-2006*. En ligne. < http://scfp.ca/updir/International_Solidarity_Report_-fr.pdf >. Consulté le 28 octobre 2010.

SCFP. Syndicat canadien de la fonction publique. 2010. *Rapport sur la solidarité internationale 2009-2010*. En ligne. < http://scfp.ca/updir/International_Solidarity_Report_F.pdf >. Consulté le 18 octobre 2010.

SCEP. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. 2008. *C'est de la solidarité, pas de la charité !*. SCEP.

SCEP. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. 2010a. *Le fonds humanitaire du SCEP. Compte rendu aux sections locales*. 2010, mai. En ligne. < <http://www.cep.ca/docs/fr/hf-local-report-2010-may-colour-fr-.pdf> >. Consulté le 28 octobre 2010.

SCEP. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. 2010b. *Le SCEP a fait un don de 25 000\$ pour venir en aide au Pakistan*. En ligne. < <http://www.cep.ca/fr/mediarelease/scep-fait-don-25-000-venir-aide-au-pakistan> >. Consulté le 5 octobre 2010.

Soussi, S. A. 2008. « Syndicalisme: regards sur le front international ». *Relations*, avril-mai, p. 23-25.

Soussi, S. A. 2010. « L'action syndicale internationale et son ambivalence face à la dérégulation du travail : vers un droit international privé ? ». *Cahiers du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES)*, p. 15-49.

Soussi, S.A. 2011. *Bilan et perspectives des activités internationales des organisations syndicales québécoises face aux nouveaux enjeux du syndicalisme international*. Rapport final de recherche. Services aux collectivités UQÀM. UQÀM.

Soussi, S. A., Bellemare, G. 2008. « Syndicalismes africains : enjeux d'institutionnalisation et nouvelles résistances ». *Labour, Capital&Society/Travail, capital et société*, vol. 41(1), p. 84-113.

Soussi, S. A., Bellemare, G., Verret, S. 2007. « Le syndicalisme africain et son renouvellement », dans L. Favreau, & A. Fall, *L'Afrique qui se refait*, p. 170-196. Québec: P.U.Q. Collections Pratiques et politiques sociales et économiques.

STTP. Syndicat des travailleurs et des travailleuses des postes. 2008. *Rapport sur la solidarité internationale présenté au Congrès national triennal de 2008*. En ligne. <

http://www.sttp.ca/multimedia/website/publication/French/PDF/2008/c2008_rap_solidarite_fr.pdf >. Consulté le 18 octobre 2010.

Thwaites, J. 2008. « Le syndicalisme mondial: la raison d'être, le processus et la signification de la fondation de la CSI », dans J. Thwaites, *La Mondialisation: origines, développement et effets*, p- 225-244. Québec : Presses de l'Université Laval.

Tisson, M. 2009. *Le fonds de solidarité FTQ fait des petits en Algérie*. En ligne. 9 novembre 2009. <<http://lapresseaffaires.cyberpresse.ca/economie/international/200911/07/01-919491-le-fonds-de-solidarite-ftq-a-fait-des-petits-en-algerie.php>>Consulté le 25 octobre 2010.

Traub-Merz et Eckl. 2007. *Mouvement syndical international: Fusions et contradictions*. Document d'information. Friedrich Ebert Stiftung.

Waterman, P., & Wills. J. 2001. *Place, Space and the New Labour Internationalisms*. Oxford: Blackwell.

Waterman, P. 2001. «Trade Union Internationalism in the Age of Seattle », dans Peter Waterman and Jane Wills (eds), *Place, Space and the New Internationalisms*. *Antipode: A Radical Journal of Geography*, vol. 33, n° 1, p. 312-36.

Windmuller, J. 2000. « The International Trade Secretariats », dans: M. Gordon, M. et L. Turner, L. (éd.), *Transnational Cooperation among Labour Unions*, p. 102-11. . Ithaca: Cornell University Press.

ANNEXE A

GUIDE DE LA GRILLE D'ENTREVUE

Ce guide d'entrevue provient de la recherche à laquelle nous avons participé (Soussi, 2011).

| | |
|--|---|
| Phase 1 : présentation de l'interviewé | ✓ Rôle et trajectoire professionnelle et militante |
| Phase 2 : présentation des activités internationales de l'organisation syndicale | ✓ Structure, activités, enjeux et perspectives futures. ✓ Acteurs impliqués (syndicaux et non syndicaux) ✓ Mode de financement |
| Phase 3 : Considération critique de l'interviewé | ✓ Vis-à-vis de sa mission ; du mouvement syndical international et des autres organisations syndicales québécoises, pistes d'amélioration proposée. |

ANNEXE B

GRILLE D'OBSERVATION NON PARTICIPANTE

Cette grille a permis de colliger dans un cahier d'observation les informations retenues pour la réalisation de la recherche :

| | |
|---|--|
| Evènement et date | |
| Acteur | |
| Organisation syndicale | |
| Fonction | |
| Propos et interactions observés | |
| Commentaires et liens avec la recherche | |